



©rcfotostock - stock.adobe.com


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

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-13
29 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° 2025-13 du 29 mars 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	228

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-13 du 29 mars 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière.....	5
IDCC 1043 Gardiens-concierges : avenant n° 111 du 14 février 2025 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du dialogue social.....	104
IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 68 du 14 février 2025 relatif aux minima conventionnels, à la prime d'intermittence et à la prime d'activité continue.....	107
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 15 du 23 janvier 2025 relatif au barème des salaires minima au 1 ^{er} février 2025	113
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Picardie) : accord du 21 février 2025 relatif à la valeur du point pour l'année 2025	116
IDCC 2335 Assurance-agences-générales. Personnel : avenant n° 5 du 17 décembre 2024 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2025	118
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : avenant du 22 novembre 2024 relatif à la modification de la convention collective	120
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 6 du 14 février 2025 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé.....	124
IDCC 3043 Propreté-entreprises : accord du 5 mars 2025 relatif à l'agenda social prévisionnel pour l'année 2025.....	129
IDCC 3043 Propreté-entreprises : avenant n° 8 du 5 mars 2025 à l'accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle.....	130
IDCC 3043 Propreté-entreprises : avenant n° 21 du 5 mars 2025 relatif à la modification de la convention collective (art. 4.7.6 « Prime d'expérience »).....	132
IDCC 3043 Propreté-entreprises : avenant n° 26 du 5 mars 2025 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications	134
IDCC 3213 Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : accord du 20 février 2025 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	142
IDCC 3219 Portage salarial : accord du 24 février 2025 relatif à l'instauration d'une contribution supplémentaire conventionnelle et à sa gestion par une association paritaire pour l'innovation sociale et la transition professionnelle.....	154

	Pages
IDCC 3219 Portage salarial : accord du 24 février 2025 relatif aux salariés fonctionnels	165
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction.....	167
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 14 du 23 janvier 2025 relatif aux salaires minima conventionnels des OETAM pour l'année 2025	183
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 15 du 23 janvier 2025 relatif aux salaires minima conventionnels des ingénieurs et cadres au 1 ^{er} janvier 2025	185
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 16 du 23 janvier 2025 relatif aux primes et aux astreintes au 1 ^{er} janvier 2025	187
IDCC 3248 Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : accord du 28 février 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter de 1 ^{er} mars 2025 (Isère et Hautes-Alpes)	190
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 7 février 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	194
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Pays de la Loire) : accord du 11 février 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM.....	198
IDCC 3250 Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires : avenant n° 11 du 27 février 2025 relatif à la modification de l'article 43.2 « Contrat de professionnalisation » de la convention collective.....	202

Accord(s) professionnel(s)

Presse-quotidienne-hebdomadaire-régions : Rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2025-05 du 1 ^{er} février 2025 à l'avenant n° 2 du 14 novembre 2024 relatif à la durée du travail	205
Industries électriques et gazières : avenant n° 1 du 7 mars 2025 à l'accord du 29 janvier 2025 relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires	206
Travaux publics : accord du 24 janvier 2025 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2025	213
Transformation laitière : accord du 16 janvier 2025 relatif aux mesures d'accompagnement de la prévention des risques professionnels	215

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 22 novembre 2024
relatif à la classification, au système de rémunération
et au déroulement de carrière

NOR : ASET2550388M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ des employés et cadres se sont réunies dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail pour examiner les évolutions relatives à la classification et au dispositif de rémunération, objet du protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Dans ce cadre, un état des lieux a été réalisé concernant le système en vigueur ayant conduit à une rénovation sur la base suivante :

- hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres en tenant compte de la diversité des organismes, des métiers et des situations de travail qui en relèvent ;
- viser une plus grande équité dans la hiérarchisation des emplois, par l'instauration d'une méthode de critères classants reposant sur des critères communs pour l'ensemble des emplois ;
- permettre une application objective en fonction des organisations et des situations de travail ;
- respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la continuité des actions engagées entre l'Ucanss et les organisations syndicales nationales, en s'assurant que des dispositions prévues par le présent accord n'induisent pas de discrimination salariale fondée sur le sexe ;

- clarifier et favoriser la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés.

L'objet de l'accord est de maintenir et de renforcer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs fonctions et évoluent dans leur carrière. Cet accord prend également en compte les enjeux en matière de recrutement au sein des organismes du régime général de sécurité sociale.

Pour ce faire, la méthodologie de repérage basée sur des critères classants vise à clarifier les niveaux d'entrée dans un métier ou emploi, à identifier les possibilités de parcours professionnels, et à permettre une dynamique de carrière plus lisible. Elle contribue également à harmoniser les positionnements des métiers et emplois entre les différentes branches de la sécurité sociale et à donner une visibilité sur les évolutions au sein de l'Institution. Elle est appliquée au niveau national selon l'annexe 1 et applicable au niveau local selon l'annexe 2.

Un glossaire figure en annexe 3 du présent accord, qui vise à définir les termes techniques ou spécifiques utilisés, afin d'en faciliter la compréhension par l'ensemble des parties prenantes.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente classification des emplois s'applique à l'ensemble des personnels régis par la convention collective nationale de travail du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements du 8 février 1957 et de ses annexes.

Article 2 | Définition d'une classification

Une classification a pour finalité d'organiser la hiérarchisation des emplois, de déterminer les différents niveaux d'emploi et de fixer les salaires minimaux correspondants à travers des grilles spécifiques. Elle prend en compte plusieurs critères, notamment ceux relevant des niveaux de responsabilité et du cadre réglementaire en vigueur.

Dans ce cadre, la présente classification détermine, en conséquence, les statuts employés et cadres auxquels sont attachés des dispositions légales et conventionnelles propres.

Sa mise en œuvre s'appuie essentiellement sur les objectifs suivants :

- hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres ;
- déterminer les niveaux de rémunération minimale ;
- contribuer à la gestion des emplois et des compétences ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois et des métiers et la promotion professionnelle ;
- clarifier la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés ;
- respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le principe de non-discrimination.

Les mécanismes relevant de l'évaluation, de l'évolution professionnelle et les dispositions concernant la rémunération sont intégrés au présent accord dans la mesure où ils sont liés au système de classification.

Titre II Dispositions relatives à la classification

Article 3 | Grilles de classification

Chaque niveau de qualification est assorti d'un coefficient minimum, exprimé en points, dénommé coefficient de qualification.

Article 3.1 | Grille du personnel administratif

Niveaux	Coefficient de qualification
1	238
2	242
3	252
4A	264
4B	277
5A	290
5B	305
5C	320
6	345
7	380
8	420
9	460

Article 3.2 | Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Niveaux	Coefficient de qualification
1E	238
2E	242
3EA	252
3EB	257
4E	264
5E	305
6EA	320
6EB	345
6EC	360
7E	375
8E	410
9E	425
10E	625
11E	715
12E	750

Article 3.3 | Grille du personnel informatique

Niveaux	Coefficient de qualification
INF IA	252
INF IB	264
INF IIA	277
INF IIB	290
INF III	305
INF IVA	355
INF IVB	370
INF VA	385
INF VB	403
INF VI	420
INF VII	490
INF VIII	610
INF IXA	655
INF IXB	700
INF X	735

Article 3.4 | Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

Niveaux	Coefficient de qualification
IC 10A	610
IC 10B	635
IC 11A	655
IC 11B	700
IC 12	735

Article 4 | Définition d'un statut conventionnel de cadre

Le statut de cadre au sein de la présente convention collective est défini conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 28 février 2020, relatif aux « diverses orientations pour les cadres », étendu par l'arrêté du 17 septembre 2021.

Cet ANI instaure une définition interprofessionnelle de l'encadrement qui repose, en premier lieu, sur le niveau de qualification, le degré d'autonomie dans le travail et le niveau de responsabilité exercé.

Pour l'application de la convention collective, le statut de cadre est attribué en fonction des niveaux de classification suivants, en cohérence avec les critères établis par l'ANI :

- à partir du niveau 5A de la grille du personnel administratif ;
- à partir du niveau 5^e de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
- à partir du niveau IVA de la grille du personnel informatique ;
- l'ensemble des salariés positionnés sur la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

Article 5 | Positionnement des métiers et des emplois dans la classification

Dans le but de renforcer l'inclusivité et de mieux refléter la diversité des genres dans la classification des emplois, une démarche d'intégration de la marque du féminin et du masculin dans tous les intitulés d'emploi est engagée. Cet engagement est conditionné à la réalisation des travaux techniques nécessaires pour adapter la nomenclature des emplois et les systèmes d'information.

Article 5.1 | Métiers et emplois-repères

Des repères sont définis au niveau national pour des métiers et des emplois du régime général de sécurité sociale.

Ces repères sont fixés en fonction de leur représentativité et servent de référence pour comparer et évaluer d'autres métiers ou emplois au niveau local. Ils font l'objet d'une description au niveau national en termes de missions, de responsabilités et d'activités exercées.

Un repère peut regrouper plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires.

La liste des métiers et emplois-repères et leur positionnement dans chaque grille de classification figure en annexe 1.

Un emploi est rattaché à un repère si les deux conditions suivantes sont remplies cumulativement :

1. Les six premiers chiffres du code de l'emploi considéré, mentionnés dans la nomenclature interbranche des emplois, sont identiques aux six premiers chiffres du code d'un des emplois figurant en annexe 1 au titre du repérage ;
2. La description de cet emploi coïncide avec la description du repère.

Par principe, les emplois déclinés d'un repère sont classés dans l'amplitude des niveaux de qualification du repère, étant entendu que chaque organisme doit s'assurer que le cadre d'exercice local est en adéquation avec celui de l'annexe 1.

Article 5.2 | Modalités de prise en compte de l'évolution des métiers et emplois repères

L'employeur et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ des employés et cadres se rencontrent tous les 3 ans dans le cadre de l'instance paritaire prévue à l'article 16 afin d'envisager la nécessité de réviser la liste des emplois et métiers visée à l'annexe 1, soit :

- d'en ajouter ;
- d'en supprimer ;
- de modifier leur positionnement dans les grilles de classification.

Par exception aux termes du paragraphe précédent, une clause spécifique de révision pourra être activée en cas d'évolution significative des activités relevant d'un métier ou d'un emploi en repérage.

Article 5.3 | Autres emplois

Les emplois qui ne sont pas rattachés à un repère sont dits « non-repérés ». Le positionnement dans la grille de classification est opéré au sein de chaque organisme, en application et dans le respect de la méthode figurant en annexe 2, selon deux approches complémentaires :

- par leur comparaison avec les repères (métier ou emploi selon les cas) ;
- par leur analyse et cotation en application de la méthode par critères classants.

Article 5.4 | Information des salariés

Chaque salarié, lors de son embauche ou après révision du positionnement de son emploi, se voit notifier son positionnement dans la grille de classification, tel qu'il résulte de la méthode définie au présent article 5 et telle que détaillée dans l'annexe 2 du présent accord.

À sa demande, dans le mois qui suit la réception de la notification, le salarié peut solliciter un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la grille. Cet entretien est réalisé par la ligne managériale, qui le met en œuvre, et la fonction ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité des pratiques.

Titre III Dispositions relatives au système de rémunération et au déroulement de carrière

Article 6 | Rémunération de base

La rémunération de base est égale au produit du coefficient de qualification, correspondant à l'emploi occupé, par la valeur du point en vigueur.

Article 7 | Évolution professionnelle

Article 7.1 | Expérience professionnelle

À l'exception du personnel occupant un emploi de niveau 10E à 12E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, un emploi de niveau VIII à X de la grille du personnel informatique et du personnel relevant de la grille ingénieure-conseil et ingénieur-conseil, tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année d'ancienneté, des points d'expérience professionnelle.

Les points attribués sont au nombre de 2 par année d'ancienneté, avec un maximum de 50 points au total.

L'ancienneté est décomptée selon les dispositions du code du travail et de l'article 30 de la convention collective nationale de travail.

Article 7.2 | Développement professionnel

Les salariés sont éligibles à l'attribution, par la direction, des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.

Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi. Elles sont contextuelles, ce qui signifie qu'elles sont en rapport avec les situations rencontrées et les finalités de l'emploi occupé.

L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 11 du présent texte.

Dans ce cadre, les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables.

L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 10.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Ce montant correspond au minimum à :

- 8 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 1 à 4B de la grille du personnel administratif ;
 - 1E à 4E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - IA à III de la grille du personnel informatique ;
- 13 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 5A à 7 de la grille du personnel administratif ;
 - 5E à 7E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - IVA à VI de la grille du personnel informatique ;
- 16 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 8 à 9 de la grille du personnel administratif ;
 - 8E à 12E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - VII à X de la grille du personnel informatique ;
 - 10A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

Le nombre total de points de compétences attribué dans chaque organisme au cours de chaque année doit être réparti au moins sur 20 % de l'effectif pour chacune des deux catégories définies ci-après :

- salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4B de la grille du personnel administratif, 1E à 4E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, 1 à III de la grille du personnel informatique ;
- salariés occupant un emploi de niveau 5A à 9 de la grille du personnel administratif, 5E à 12E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, IVA à X de la grille du personnel informatique, 10A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

L'effectif est décompté au 1^{er} janvier en personnes physiques.

Article 7.3 | Les points de spécialisation

S'agissant du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, la progression au sein du développement professionnel tient compte notamment :

- du diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités ;
- des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé ;
- des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres.

Dans le premier cas, le montant des points de compétence attribués s'établit à 25 points et à 50 points en cas d'obtention de deux diplômes universitaires associés à une double responsabilité supplémentaire, dans les autres cas à 40 points.

S'agissant spécifiquement des salariés exerçant en tant qu'infirmière, infirmier au niveau 6E :

- l'évolution vers les postes de 06030101 – Infirmière anesthésiste et de réanimation, infirmier anesthésiste et de réanimation (IADE) et 06030102 – Infirmière de bloc opératoire, infirmier de bloc opératoire (IBODE) se fait conformément à l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec l'attribution d'un minimum de 25 points ;
- l'évolution vers les postes de 06030300 – Infirmière coordinatrice, infirmier coordinateur (IDEC) et 06030103 – Infirmière en pratique avancée, infirmier en pratique avancée (IPA) se

fait selon les dispositions de l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec un minimum de 40 points requis.

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec celles prévues au premier paragraphe.

Article 7.4 | Examen personnalisé

Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de pas de compétence ni de parcours professionnel pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme.

Les salariés sont informés par l'employeur de l'existence de ce dispositif dans le cadre des campagnes d'attribution des mesures salariales.

Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction.

À l'issue de cet examen, l'employeur peut proposer au salarié de suivre des actions de formation et d'accompagnement notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 7.5 | Parcours professionnel

La notion de parcours professionnel vise l'accès à un niveau de qualification supérieur telle que prévue par l'article 33 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale.

L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises et validées pour l'accès à ce niveau supérieur. Les conditions d'accès à un niveau supérieur s'appliquent selon les mêmes conditions pour les salariés relevant des emplois et métiers mentionnés en article 5.1 et en article 5.2 et évoluant vers des emplois qui relèvent indifféremment des articles 5.1 et 5.2.

L'acquisition de ces compétences et connaissances relèvent de l'expérience acquise antérieurement et peut également s'appuyer sur des formations internes ou externes, des certifications professionnelles ou encore des projets spécifiques qui permettent de satisfaire aux exigences nouvelles du poste.

Le cadre de référence pour un passage à un niveau supérieur, repose notamment sur l'évaluation des compétences au regard du référentiel de l'emploi et du descriptif des activités relevant de la méthodologie de repérage. En conséquence la mise en œuvre d'un parcours repose sur une évaluation rigoureuse et transparente, en adéquation avec les attentes spécifiques du niveau cible de l'emploi.

Article 7.6 | Garantie minimale d'évolution de la rémunération

Une garantie minimale d'évolution de la rémunération est instaurée pour les salariés qui n'ont pas été attributaires des mesures relevant de l'article 7.2 et/ou de l'article 7.5 sur une période de 5 années civiles, selon les modalités suivantes :

- 4 points de compétences pour les salariés bénéficiaires de points d'expérience l'année de versement de cette garantie ;
- 5 points de compétences pour les autres salariés.

Par exception à l'alinéa précédent, les points de spécialisation visés à l'article 7.3, ne sont pas pris en compte dans l'appréciation du bénéfice de cette garantie. De même, ne sont pas pris en compte les points attribués aux salariés proches du Smic issus des décisions unilatérales

de 2022, les 3 points de garantie visés à l'article 12.3.1 du présent accord, et le repositionnement automatique à un niveau supérieur dans le cadre de la transposition visée à l'article 12.

Les périodes de congés sans solde visées à l'article 40 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, les périodes de congé pour création d'entreprise ainsi que les périodes de congé sabbatique ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du cycle de 5 ans.

La garantie est appliquée, déduction faite, des points attribués durant la période concernée dans le cadre de la garantie d'évolution salariale en cas de maternité ou pour les salariés mandatés.

L'employeur peut proposer au salarié attributaire de cette garantie de suivre des actions de formation et d'accompagnement notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice pour l'attribution ultérieure de points de compétence tels que visés à l'article 7.2 ou d'un parcours professionnel tel que visé à l'article 7.5.

Article 7.7 | *Changement d'emploi sur un même niveau de qualification*

La mobilité fonctionnelle s'entend d'un changement d'emploi générique au sens de l'annexe 3 du présent accord.

Lorsque, à la suite de la publication d'une vacance de poste, le salarié retenu change d'emploi, au sein de son organisme ou dans le cadre d'une mobilité vers un autre organisme, sans changer de niveau de qualification, il bénéficie, d'une attribution d'un pas de compétence tel que visé à l'article 7.2. En cas de stage probatoire cette attribution est effective si celui-ci est concluant.

Cette mesure n'affecte pas les dispositions locales plus avantageuses, qui restent en vigueur.

Article 8 | *Prime de résultats*

Les salariés occupant des emplois classés à partir du niveau 8 de la grille du personnel administratif, du niveau 8E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, du niveau VII de la grille du personnel informatique, ainsi que les ingénieure-conseil et ingénieur-conseil sont éligibles à une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectifs particuliers négociés avec la hiérarchie.

Cette prime de résultats est destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs qui participent aux objectifs globaux de l'organisme, du service et/ou d'objectifs individuels.

Ces objectifs sont individuels, formalisés, circonscrits dans leur nombre et ils portent sur les périmètres jugés essentiels, sans couvrir nécessairement la totalité du champ de l'emploi. Enfin ce ou ces objectifs pourront être actualisés en cours d'exercice en cas d'évolution du contexte relevant de leur fixation.

L'entretien tel que défini à l'article 10 permet d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution de la prime de résultats.

La prime de résultats est versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois de la rémunération de base telle que définie à l'article 6 du présent texte.

Un bilan du nombre de bénéficiaires et du montant global versé est porté chaque année à la connaissance des instances représentatives du personnel.

Article 9 | Inscription ordinale

Les personnels soignants et médicaux et certains rééducateurs des établissements et œuvres sont régulièrement inscrits au tableau de l'ordre de leur profession.

Le salarié ayant six mois d'ancienneté et dont le temps de travail pour un ou plusieurs organismes du régime général de sécurité sociale est au moins égal à 0,5 ETP, bénéficie du remboursement intégral par l'employeur de la cotisation versée à l'ordre de leur profession.

Article 10 | Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

Chaque salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a pour finalité, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé et dans une démarche participative :

- de dresser un bilan de l'année écoulée ;
- de faire le point sur le contenu des activités mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu ainsi que sur le développement des compétences du salarié ;
- d'évaluer l'atteinte de ses objectifs professionnels et de fixer de nouveaux objectifs ;
- d'échanger sur la charge de travail et la qualité de vie au travail.

Le référentiel emploi, les modalités et les finalités de l'évaluation, ainsi que les moyens mobilisables pour l'atteinte des objectifs, sont communiqués de façon transparente au salarié.

L'entretien annuel fait l'objet d'une formalisation établie par les parties.

En cas de contestation des termes de l'entretien annuel, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure.

L'entretien annuel peut être assorti de points d'étapes réguliers, à l'initiative du manager ou du salarié. En effet, les échanges réguliers renforcent la cohérence entre les objectifs fixés et la réalité de l'activité, entre actions réalisées et résultats concrets obtenus. Ils permettent d'identifier les réussites et les axes de progrès, et de mieux accompagner le salarié en veillant au maintien et au développement des compétences tout au long de l'année.

L'entretien, ainsi que les points d'étapes, font l'objet d'une programmation entre le salarié et la personne en charge de leur conduite.

La préparation de ces différents temps d'échange peut s'appuyer sur un dispositif d'auto-évaluation du salarié.

Article 11 | Modes de régulation du développement et du parcours professionnels et de l'évolution professionnelle

Dans le but de préserver le caractère unitaire du cadre collectif de travail et d'assurer l'harmonisation nécessaire des pratiques, notamment en ce qui concerne l'élaboration et l'actualisation des référentiels, les garanties suivantes sont définies :

- au niveau national, le répertoire des métiers est actualisé périodiquement de manière inter-branché, et les travaux conduits à cette occasion font l'objet d'une note d'information détaillée diffusée aux organisations syndicales nationales et sont présentés dans le cadre de l'Instance nationale de concertation ;
- au niveau local, les organismes déploient des référentiels d'emplois et de compétences.

L'analyse des emplois a pour objet, type d'emploi par type d'emploi, de décrire le contenu des activités significatives et pérennes confiées par l'employeur, afin de dégager ce qui est fait dans l'exercice quotidien de l'emploi considéré, sous l'angle notamment de la nature de la technicité déployée, des informations à recevoir et à produire, des caractéristiques de l'environnement de

travail, plus particulièrement au plan des relations mais aussi du degré d'autonomie demandée au salarié dans l'exercice de sa mission.

Cette description des activités réelles conduit à dégager les éléments pertinents en termes de compétences requises pour la tenue de chacun des emplois.

L'élaboration des référentiels de compétences a pour finalité de distinguer les compétences requises pour exercer l'ensemble des activités de l'emploi considéré dans des conditions normales d'activité, de constater l'accroissement de celles-ci.

Les principes d'élaboration et d'utilisation des référentiels d'emplois et de compétences, ainsi que les référentiels eux-mêmes, sont communiqués pour information au comité social et économique des organismes.

Une information précise et préalable des salariés sur l'accroissement des compétences attendues dans chacun des emplois est organisée par la direction de l'organisme.

Une actualisation annuelle de ces documents est opérée et diffusée selon les mêmes procédures que prévues ci-dessus.

Titre IV Dispositions transitoires et particulières pour le passage à la nouvelle classification pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Article 12 | Transposition

Article 12.1 | Table de correspondance

(Voir page suivante.)

Grille du personnel administratif

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	1	2	3	4		5A	5B		6	7	8	9
	Coefficients de qualification	190	198	215	240		260	285		315	360	400	430
		↓	↓	↓	↓		↓	↓		↓	↓	↓	↓
Présent accord	Niveaux de classification	1	2	3	4A	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9
	Coefficients de qualification	238	242	252	264	277	290	305	320	345	380	420	460

Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	1E	2E	3E		4E	5E	6E		7E	8E	9E	10E	11E	12E	
	Coefficients de qualification	190	198	215		240	285	300		345	385	410	605	690	725	
		↓	↓	↓		↓	↓	↓		↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Présent accord	Niveaux de classification	1E	2E	3Ea	3Eb	4E	5E	6Ea	6Eb	6Ec	7E	8E	9E	10E	11E	12E
	Coefficients de qualification	238	242	252	257	264	305	320	345	360	375	410	425	625	715	750

Grille du personnel informatique

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Coefficients de qualification	215	240	260	260	291	323	338	352	382	397	458	570	618	668	700
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Présent accord	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
Présent accord	Coefficients de qualification	252	264	277	290	305	355	370	385	403	420	490	610	655	700	735

Les salariés positionnés sur la grille actuelle employés et cadres rattachés aux 3 emplois-repères informatiques sont positionnés sur la grille du personnel informatique selon la règle de correspondance suivante :

Emploi 130501 – Concepteur(trice) développeur :

- les salariés de niveaux 1 à 6 sont repositionnés sur le niveau IVA (coefficient 355) ;
- les salariés de niveau 7 sont repositionnés sur le niveau IVB (coefficient 370) ;
- les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490).

Emploi 130510 – Expert(e) technique de développement :

- les salariés de niveau 1 à 7 sont repositionnés sur le niveau VA (coefficient 385) ;
- les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490).

Emploi 130601 – Gestionnaire infrastructures matériel logiciel (IML) :

- les salariés de niveau 1 à 4 sont repositionnés sur le niveau IIB (coefficient 290) ;
- les salariés de niveau 5A à 6 sont repositionnés sur le niveau IVA (coefficient 355) ;
- les salariés de niveau 7 sont repositionnés sur le niveau IVB (coefficient 370) ;
- les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490).

Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Coefficients de qualification	570	595	620	670	700
		↓	↓	↓	↓	↓
Présent accord	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
Présent accord	Coefficients de qualification	610	635	655	700	735

Article 12.2 | Opération de transposition

Au moment d'opérer la transposition, les dispositions visées ci-dessous sont intégrées dans les coefficients de qualification visés à l'article 3 du présent accord et ne s'appliquent plus aux salariés relevant de la convention collective du 8 février 1957 :

- la mesure salariale prévue à l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 et du protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de sécurité sociale ;
- la mesure relevant de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

L'application des nouveaux coefficients de qualification se fait selon le principe de fongibilité des points de compétence pour les salariés en place.

Ainsi, pour chaque salarié, il convient de comparer :

- le coefficient [A] : le coefficient de qualification + les points de compétence (dont les points attribués au titre du protocole d'accord du 31 décembre 2008 et les points attribués au titre de la mesure en faveur des salariés les plus proches du smic issus des décisions unilatérales de 2022) + la mesure salariale prévue par le protocole d'accord du 10 avril 2013 et le protocole d'accord du 15 septembre 2015 traduite en point et arrondie à l'entier supérieur) selon les dispositions applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ; et
- le coefficient de qualification issu des dispositions du présent accord [B].

Si [A] est supérieur à [B], le différentiel est traduit en points de compétence.

En revanche, si [B] est supérieur à [A], la rémunération du salarié est majorée à hauteur du coefficient minimum du niveau de qualification.

Les points d'expérience acquis sont maintenus pour les salariés positionnés sur des niveaux éligibles aux points d'expérience.

Article 12.3 | Mesures liées à la mise en œuvre de la classification

12.3.1. Mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification

Le salarié présent au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord est attributaire de 3 points de compétence.

Pour l'année 2024, le salarié présent et rémunéré à cette même date percevra une somme égale à la valeur de trois points attribués sur l'ensemble de l'année.

Cette somme est versée au titre du contrat en cours au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord et calculée proportionnellement à l'horaire de travail du salarié à cette même date.

12.3.2. La transformation du complément Ségur en points

La conversion en points du complément Ségur est décrite à l'annexe 4 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 13 | Garanties apportées dans le cadre du repositionnement lors de la transposition

Article 13.1 | Maintien de rémunération

Le repositionnement du salarié ne peut avoir pour effet de réduire le salaire brut antérieur.

Article 13.2 | Maintien de niveau

Le repositionnement du salarié ne peut entraîner l'attribution d'un niveau inférieur au niveau antérieur en application de la table de correspondance prévue à l'article 12.1 du présent accord.

Dans ce cadre :

- le salarié dont le niveau de qualification est inférieur à celui correspondant au premier niveau de repérage, est repositionné sur ce niveau de qualification ;
- le salarié dont le niveau de qualification est supérieur à celui correspondant au dernier niveau de repérage, conserve son niveau de qualification à titre personnel.

Article 13.3 | Maintien du statut cadre

Le repositionnement de chaque salarié ne peut entraîner la perte du statut cadre, relevant de l'article 4 du présent accord. À cet égard, le salarié bénéficie du maintien du statut cadre à titre personnel.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée au niveau de chaque organisme sur le repositionnement dans la grille des salariés relevant actuellement du statut cadre et n'étant pas repositionnés sur un niveau éligible à ce statut.

Article 14 | Modalités d'accompagnement dans le cadre des opérations de transposition et du repositionnement

Article 14.1 | Information et consultation du comité social et économique

Les éléments issus de la négociation nationale ne peuvent pas être amendés au niveau local.

Ainsi, doivent être transmis au CSE des organismes la présente classification ainsi que la liste des emplois et métiers repères qui y figurent.

Dans le cadre de ses prérogatives, le CSE est consulté sur la liste des emplois non-repérés dans l'organisme et des effectifs ainsi représentés, l'application de la méthode d'évaluation des emplois non-repérés dans l'organisme, et le projet de classement des emplois.

Le CSE est informé sur l'évolution des emplois non-repérés et consulté sur la modification de ces derniers au sein de l'organisme.

Article 14.2 | Accompagnement individuel

Chaque salarié est attributaire d'une notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification comprenant notamment son code emploi, et la table de correspondance figurant à l'article 12.1.

À sa demande, dans le mois qui suit la réception de la notification, le salarié peut solliciter un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la nouvelle grille. Cet entretien est réalisé par la ligne managériale, qui le met en œuvre, et la fonction Ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité des pratiques.

En cas de contestation, le salarié pourra, le cas échéant dans le délai d'un mois suivant l'entretien mentionné au paragraphe précédent, demander un réexamen de son classement. Lors de ce recours le salarié peut demander une assistance auprès d'un représentant syndical.

Dans le délai de deux mois à compter de cette demande, le directeur devra communiquer par écrit sa réponse à l'intéressé.

Titre V Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

La liste des incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles figure en annexe 4.

Titre VI Dispositions diverses

Article 15 | Entrée en vigueur et délai d'application

Les dispositions du présent texte entrent en application à la date d'agrément.

Par exception, les dispositions prévues au présent alinéa entrent en application dans les conditions suivantes :

Garantie minimale pour les salariés présents : versement de la mesure selon les modalités visées à l'article 12.3.1.

■ Au 1^{er} janvier 2025 :

Prise en charge de l'inscription ordinale visée à l'article 9 du présent texte.

Transposition

Les mesures suivantes sont mises en œuvre au 1^{er} juin 2025 :

- application des nouveaux coefficients d'entrée, des nouveaux niveaux et déplaçonnement avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 ;
- positionnement des emplois repères et non repérés : transposition des salariés selon la table de correspondance avec octroi du niveau minimal pour les salariés en-dessous du 1^{er} niveau de repérage ;
- calcul des primes assises sur le coefficient de qualification sur la base des nouveaux coefficients avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 pour les primes versées mensuellement ;
- application du statut cadre.

Mesures individuelles issues de la négociation

Les mesures suivantes sont mises en œuvre postérieurement à la phase de transposition, au cours de l'année 2025 :

- application du différentiel sur la valeur des pas de compétences mentionnées à l'article 7.2 du présent accord par rapport à celle visée à l'article 4.2 du protocole d'accord du 30 novembre 2004, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 ;
- mise en œuvre de parcours professionnels complémentaires selon les modalités relevant de l'article 7.5 du présent accord, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

■ Au 1^{er} janvier 2026 :

- transformation en points du complément Ségur selon les modalités visées à l'article 12.3.2 du présent accord ;
- garantie minimale d'évolution sur un cycle de 5 ans.

Article 16 | *Suivi de l'accord*

Il est instauré une commission de suivi de l'accord dite « commission de suivi de la classification des employés et cadres » composée comme suit :

- une délégation employeur composée notamment de la directrice ou du directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tout autre expert. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;
- une délégation salarié composée de cinq représentants au total pour chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 des organismes de sécurité sociale.

La commission de suivi se réunit dans l'année qui suit l'année de mise en œuvre de la transposition puis tous les 2 ans.

Dans ce cadre, il est procédé à un bilan qualitatif et quantitatif aux fins d'évaluer les conditions dans lesquelles la mise en place de la nouvelle classification a été opérée.

Ce bilan repose notamment sur les données suivantes :

- le nombre de salariés dans chacune des grilles, chacun des niveaux associés ainsi que par métier et emploi ;
- le nombre de recours relevant de l'article 14.2 et la nature des réponses apportées.

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le protocole d'accord du 5 mai 2015.

Article 17 | Révision et dénonciation

L'employeur et les organisations syndicales se rencontrent au moins tous les 5 ans dans le cadre d'une réunion paritaire de négociation qui vise à échanger sur les éventuelles adaptations du texte.

L'Ucanss et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2027, afin d'évaluer l'opportunité de réviser les paramètres du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Article 18 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, au protocole d'accord du 30 novembre 2004 qui est abrogé. Dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires sont de nul effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 22 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

1. Description des métiers repères de la grille du personnel administratif

Métiers-repères	Niveaux de qualification									
	Emplois rattachés									
Gestionnaire des opérateurs sociaux (0106)	010601 - Technicien(ne) conseil aides collectives d'action sociale									
	011101 - Gestionnaire conseil allocataires									
	011102 - Gestionnaire conseil allocataires expert									
	011103 - Gestionnaire conseil de l'Assurance Maladie									
	011104 - Technicien(ne) du service médical									
Gestionnaire conseil sécurité sociale (0111) et Gestionnaire Carrière (0114)	011105 - Conseiller(e) retraite accueil									
	011106 - Technicien(ne) retraite conseil back-office									
	011107 - Technicien(ne) information et conseil									
	011108 - Technicien(ne) retraite spécialisé									
	011109 - Technicien(ne) compte prestataire									
	011113 - Technicien(ne) action sociale									
	011114 - Gestionnaire conseil de la tarification des AT / MP									
	011115 - Gestionnaire du recouvrement									
	011116 - Gestionnaire du recouvrement spécialisé									
	011118 - Enquêteur(trice) chargé(e) des relations externes									
	011119 - Gestionnaire de compte pénibilité									
	011120- Conseiller(ère) retraite*									
Conseiller(e) offre services (0112)	011121- Gestionnaire compte retraite**									
	011122- Conseiller(ère) carrière***									
	011401 - Technicien(ne) carrière et déclarations									
	011402 - Technicien(ne) régularisation de carrière									
	011403 - Technicien(ne) données sociales									
	011201 - Conseiller(e) service à l'usager									
	011202 - Technicien(ne) service à l'usager									
	011203 - Conseiller(e) services de l'Assurance Maladie									
	011204 - Télé conseiller(e)									
	011205 - Télé conseiller(e)									
	011206 - Technicien(ne) information et orientation									
	011208 - Conseiller(e) offres de service									
	011209 - Conseiller(e) relation client service social									

Niveaux de qualification		1	2	3	4A	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9
Métiers-repères	Emplois rattachés												
Réfèrent(e) technique gestion des situations client (0113)	011301 - Réfèrent(e) technique prestations 011302 - Réfèrent(e) technique accueil 011303 - Télé conseiller(e) réfèrent(e) 011304 - Réfèrent(e) technique prestations 011305 - Délégué(e) social(e) 011306 - Réfèrent(e) technique du service médical 011307 - Réfèrent(e) technique retraite 011309 - Réfèrent(e) technique carrière et déclarations 011310 - Réfèrent(e) technique compte prestataire 011312 - Réfèrent(e) technique action sociale 011313 - Réfèrent(e) technique recouvrement 011314 - Réfèrent(e) technique plate-forme de service 011315 - Superviseur technique 011316 - Réfèrent(e) technique plate-forme de service 011317 - Réfèrent(e) technique de la tarification des AT / MP 011318 - Chargé(e) d'études tarification 011319 - Réfèrent(e) technique aides collectives d'action sociale 011320 - Superviseur(euse) animateur (trice) 011321- Conseiller expert****												
	Inspecteur(trice) du recouvrement (0204)												
	Contrôleur(se) du Recouvrement (0205)												
	Contrôleur(se) allocataires (0206)												
	Chargé(e) d'intervention sociale (0402)												
	Délégué(e) de l'Assurance maladie (0703)												

Niveaux de qualification		1	2	3	4A	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9
Métiers-repères	Emplois rattachés												
Gestionnaire des litiges et créances (0802)	080201 - Gestionnaire des litiges et des créances												
	080202 - Technicien(ne) recouvrement amiable des créances												
	080203 - Technicien(ne) contentieux												
Gestionnaire maîtrise des risques (0904)	090402 - Gestionnaire maîtrise des risques (BM, BR et BV)												
	Gestionnaire contrôle des risques (BF)												
	090403 - Vérificateur(trice) Législation (BR) Contrôleur(se) prestations (BM et BV) Gestionnaire contrôle des risques Prestations (BF)												
	090404 - Vérificateur(trice) Gestion administrative (BR) Contrôleur(se) Gestion Admin. (BM et BV) Gestionnaire contrôle des risques Gestion Admin. (BF)												
	090407 - Contrôleur(se) économique et financier												
Comptable (1001)	100101 – Comptable												
	100103 - Aide comptable												
Technicien(ne) traitement de l'information (1406)	140601 - Technicien(ne) traitement de l'information												
	140603 - Technicien(ne) d'archivage												
	140604 – Gestionnaire de flux entrants												
	170102 - Responsable d'unité(s)												
Manager opérationnel (1701)	170103 - Responsable adjoint												
	170104 - Responsable de service												
	170105 - Responsable de secteur												
	170106 - Responsable de circonscription sociale												
	170107 - Responsable d'établissement social												
Manager stratégique (1703)	170301 - Manager de secteur												
	170302 - Manager de branche												
	170303 - Directeur(trice) d'établissement												

*011120- Conseiller (ère) retraite se substituera en 2025 à l'emploi 011106 – Technicien(ne) retraite back office

**011121- Gestionnaire compte retraite se substituera en 2025 à l'emploi 011109 - Technicien(ne) compte prestataire

***011122- Conseiller(ère) carrière se substituera en 2025 aux emplois : 011401 Technicien(ne) carrière et déclarations ; 011402 Technicien(ne) régularisation de carrières et 011403 Technicien données sociales

****011321- Conseiller(ère) expert(e) se substituera en 2025 aux emplois :011307 - Référent(e) technique retraite, 011108 Conseiller (ère) technique retraite, 011309 - Référent(e) technique carrière et déclarations

Métier 0106 –Gestionnaire des opérateurs sociaux

Finalités :

- Permettre aux partenaires qui développent des offres de service sociales, l'accès aux financements proposés par l'organisme, par le traitement des dossiers ainsi que le conseil et l'accompagnement de ses partenaires
- Contribuer par ses actions à la sécurisation des données et à la qualité des prévisions budgétaires

Emploi concerné par le repérage du métier

010601 -Technicien(ne) conseil aides collectives d'action sociale

Activités - Niveau 3

- 1.Recueillir les informations administratives nécessaires à la constitution du dossier de financement du partenaire (association, collectivité territoriale, entreprise...)
- 2.Analyser et fiabiliser la cohérence des données d'activités, administratives, financières et comptables transmises par le partenaire afin de verser le juste droit
- 3.Promouvoir les offres de services de l'organisme en matière de financement de services et d'équipements sociaux auprès des partenaires
- 4.Conseiller les partenaires et les accompagner dans leurs démarches administratives d'obtention des financements proposés par l'organisme via la promotion des offres adéquates, l'utilisation des outils en réalisant les contrôles de cohérences adaptés prévus dans le système d'information
- 5.Traiter et suivre le dossier du partenaire
- 6.Exercer des actions de proximité et de relation directe avec les partenaires afin de personnaliser le suivi et optimiser la gestion des demandes dans le respect du cadre réglementaire s'imposant à la Caf
- 7.Participer activement à la détection des structures en difficultés
- 8.Soutenir et aider les partenaires dans l'appropriation de la transformation numérique

Activités - Niveau 4 A

- 1.Analyser et gérer tout type d'offres de services complexes, dans leur globalité et dans une démarche proactive
- 2.Apporter son expertise et sa connaissance des dossiers de financement des partenaires de son portefeuille pour la réalisation d'un diagnostic global
- 3.Assurer au besoin un soutien technique au sein de l'unité notamment pour des situations complexes
- 4.Analyser les situations pour alerter sur des dysfonctionnements et/ou des anomalies

Activités - Niveau 4B

1. Préparer des éléments pour l'élaboration des documentations techniques et des procédures
- 2.Analyser les impacts des évolutions réglementaires et proposer des pistes d'amélioration des processus
- 3.Conduire des réunions d'informations ou d'ateliers avec les partenaires

Métier 0111 -Gestionnaire conseil sécurité sociale	
Finalités : Contribuer aux missions de la Sécurité sociale en matière de protection des individus : <ul style="list-style-type: none"> - garantir l'accès aux droits ou au paiement des différentes prestations du Régime général de Sécurité sociale - permettre le recouvrement des cotisations et contributions sociales 	
Emplois concernés par le repérage du métier	
011101 - Gestionnaire conseil allocataires 011102 - Gestionnaire conseil allocataires expert 011103 - Gestionnaire conseil de l'Assurance Maladie 011104 - Technicien(ne) du service médical 011105 - Conseiller(e) retraite accueil 011106 - Technicien(ne) retraite conseil back-office 011107 - Technicien(ne) information et conseil 011108 - Technicien(ne) retraite spécialisé(e) 011109 - Technicien(ne) compte prestataire 011113 - Technicien(ne) action sociale 011114 - Gestionnaire conseil de la tarification des AT / MP 011115 - Gestionnaire du recouvrement	011116 - Gestionnaire du recouvrement spécialisé 011118 - Enquêteur(trice) chargé(e) des relations externes 011119 - Gestionnaire de compte pénibilité 011120- Conseiller(ère) retraite 011121- Gestionnaire compte retraite 011122- Conseiller(ère) carrière 011401 - Technicien(ne) carrière et déclarations 011402 - Technicien(ne) régularisation de carrière 011403 - Technicien(ne) données sociales
Les emplois suivants seront rattachés au métier 0111 et repérés comme ce dernier : 011401 - Technicien(ne) carrière et déclarations 011402 - Technicien(ne) régularisation de carrière 011403 - Technicien(ne) données sociales	
Activités - Niveau 3	
1. Analyser et gérer les dossiers client/usager (assuré, allocataire ou cotisant) : recueillir les informations nécessaires, exploiter les pièces justificatives, saisir les informations dans le système d'information et en vérifier la cohérence. 2. Veiller à la qualité du dossier : fiabiliser les données, détecter et analyser les anomalies, mettre à jour les dossiers, exploiter les rejets et signalements. 3. Gérer la relation client : l'informer de ses droits et obligations, l'accompagner dans la gestion de son dossier, l'orienter si nécessaire vers l'interlocuteur compétent, proposer l'offre de services adaptée.	
Activités - Niveau 4A	
1. Analyser et gérer tous types de dossiers clients/usagers complexes, dans leur globalité et dans une démarche proactive 2. Apporter son expérience de terrain durant les opérations de contrôle, et explorer les suspicions de fraude 3. Assurer au besoin un soutien technique au sein de l'unité notamment pour des situations complexes 4. Analyser les situations et détecter les droits à prestation, et/ou recouvrer les cotisations/contributions	

Métier 0111 -Gestionnaire conseil sécurité sociale

Spécificités Branche Maladie

- 1.Détecter et signaler les cas de non-recours ou renoncement aux soins
- 2.Accueillir des assurés sur rendez-vous

Spécificités Branches Recouvrement / Retraite

- 1.Gérer et promouvoir les différentes offres de service
- 2.Apporter son expérience métier dans le cadre des actions de partenariat interne et/ou externe

Activités - Niveau 4B

- 1.Préparer des éléments en appui du référent technique pour l'élaboration des documentations techniques et des procédures
- 2.Analyser les impacts des évolutions réglementaires et proposer des pistes d'amélioration des processus

Spécificités Branche Maladie

- 1.Traiter des dossiers mobilisant plusieurs types de législations
- 2.Traiter des réclamations
- 3.Mobiliser les acteurs de différents services pour traiter des dossiers complexes impliquant plusieurs types de législation

Spécificités Branche Recouvrement

- 1.Signaler les dysfonctionnements des systèmes d'information et proposer des modalités de contournement
- 2.Prendre en charge des opérations de maîtrise des risques pour son domaine d'activité

Spécificités Branche Retraite

- 1.Conseiller les usagers sur leurs droits à prestation, faciliter leurs démarches et les orienter le cas échéant vers les partenaires de la protection sociale
- 2.Réaliser des entretiens approfondis en fournissant un conseil personnalisé
- 3.Apporter son expertise métier dans le cadre du développement des opérations partenariales

Métier 0112 –Conseiller(e) offre de services

Finalités :

Garantir la réponse aux usagers, et les conseiller sur l'utilisation des offres de services

- Garantir l'égalité de traitement entre les différents usagers
- Participer à la promotion de l'image de marque de la branche et de la Sécurité sociale

Emplois concernés par le repérage du métier

011201 - Conseiller(e) service à l'utilisateur	011205 - Télé conseiller(e)
011202 - Technicien(ne) service à l'utilisateur	011206 - Technicien(ne) information et orientation
011203 - Conseiller(e) services de l'Assurance Maladie	011208 - Conseiller(e) offres de service
011204 - Télé conseiller(e)	011209 - Conseiller(e) relation client service social

Activités - Niveau 3

- 1.Gérer la relation client : renseigner et conseiller les usagers/clients ou partenaires, par téléphone, courriel, accueil physique concernant la législation, la situation de leur dossier, leurs droits et obligations vis-à-vis de l'organisme et l'orienter si nécessaire vers les services compétents.
- 2.Réaliser les mises à jour administratives du dossier en veillant à la qualité des informations transmises.
- 3.Réaliser des appels ou courriels sortants, des enquêtes et sondages auprès des usagers/clients et adresser la documentation nécessaire.
- 4.Assurer la promotion des offres de services de la branche. Informer, conseiller et orienter dans l'utilisation des outils proposés par la Branche.

Activités - Niveau 4 A

- 1.Maîtriser l'ensemble des fonctionnalités des outils digitaux utilisés dans le cadre de la relation client, et accompagner l'utilisateur à leur utilisation au plus près de ses besoins
- 2.Assurer un soutien technique au sein de l'unité notamment pour des situations complexes
- 3.Intervenir en appui à la gestion des situations sensibles ou complexes (violences, incivilités, détresse, ...) et dans la gestion des réclamations
- 4.Apporter son expertise métier dans le cadre des actions de partenariat interne et/ou externe

Activités - Niveau 4B

- 1.Préparer des éléments en appui du référent technique pour l'élaboration des documentations techniques et des procédures
- 2.Analyser les impacts des changements réglementaires dans les réponses apportées à l'utilisateur

Spécificités Branches Maladie et Recouvrement :

- 1.Mobiliser de façon autonome l'ensemble des canaux de contact et des offres de services spécifiques aux différentes typologies d'utilisateurs
- 2.Faciliter le traitement de bout en bout d'une demande par des interventions ciblées sur le dossier de l'utilisateur

Métier 0113 – Référent(e) technique gestion des situations clients		
Finalités : <ul style="list-style-type: none"> - Assurer un appui technique aux équipes opérationnelles - Contribuer à l'optimisation de la qualité du service rendu et à l'atteinte des objectifs - Contribuer au développement des compétences techniques de l'équipe 		
Emplois concernés par le repérage du métier		
011301 - Référent(e) technique prestations 011302 - Référent(e) technique accueil 011303 - Télé conseiller(e) référent(e) 011304 - Référent(e) technique prestations 011305 - Délégué(e) social(e) 011306 - Référent(e) technique du service médical 011307 - Référent(e) technique retraite 011308 - Conseiller(ère) technique retraite 011309 - Référent(e) technique carrière et déclarations 011310 - Référent(e) technique compte prestataire 011312 - Référent(e) technique action sociale 011313 - Référent(e) technique recouvrement	011314 - Référent(e) technique plate-forme de service 011315 - Superviseur technique 011316 - Référent(e) technique plate-forme de service 011317 - Référent(e) technique de la tarification des AT / MP 011318 - Chargé(e) d'études tarification 011319 - Référent(e) technique aides collectives d'action sociale 011320 - Superviseur(euse) animateur (trice) 011321- Conseiller(ère) expert(e)	
Activités - Niveau 4B		
1. Prendre en charge des dossiers complexes, relevant d'une expertise particulière 2. Conseiller, apporter un appui technique à l'unité de travail dans l'activité quotidienne de production, et dans l'utilisation des applicatifs de gestion (accompagnement et / ou tutorat) 3. Assurer une veille réglementaire et technique 4. Rédiger et commenter des consignes de type MOP 5. Repérer les besoins d'accompagnement technique au sein de l'équipe, concevoir et/ou animer des sessions de formation et/ou d'information 6. Superviser la qualité du traitement des dossiers, analyser les dysfonctionnements, proposer à l'encadrement des axes d'amélioration 7. Elaborer des outils opérationnels pour diffuser et harmoniser les pratiques professionnelles (mode opératoire, guide de procédure ...) 8. Apporter son expertise technique dans le cadre de groupes de travail transversaux		
Activités - Niveau 5A		
1. Assister et appuyer le contrôle de supervision 2. Analyser les pratiques actuelles et proposer des plans d'actions d'amélioration continue 3. Apporter un soutien de proximité au développement des compétences au sein de son unité		

Métier 0204 –Inspecteur(trice) du recouvrement

Finalités : Contribuer par le contrôle et le conseil aux entreprises :

- à la sécurité du financement du système de la Sécurité sociale -à la préservation des droits sociaux des salariés
- à la garantie d'une réelle concurrence entre les entreprises au regard du paiement des cotisations sociales.

Emplois concernés par le repérage du métier

020401 - Inspecteur(trice) du recouvrement

Activités - Niveau 6

1. Contrôler l'application de la législation du recouvrement en examinant (en entreprise, chez un tiers, ou en URSSAF), la conformité des déclarations effectuées par les cotisants ou les contribuables, en faisant preuve de discernement et en veillant à appliquer le droit à l'erreur
2. Apporter une offre de conseil personnalisé aux entreprises nouvelles et aux entreprises mettant en place un nouveau dispositif social ayant un impact sur les rémunérations
3. Apporter aux employeurs et à des professionnels ciblés, l'information et le conseil nécessaires à la compréhension et à l'application de la législation
4. Préparer, mettre en œuvre les actions de lutte contre le travail dissimulé sur le terrain (procédures contrôle et procédures pénales), en relation avec les partenaires habilités
5. Mettre en œuvre des actions d'accompagnement ou de monitorat

Activités - Niveau 7

1. Contrôler l'application de la législation du recouvrement en complète autonomie en examinant sur l'ensemble du fichier, la conformité des déclarations effectuées par les cotisants ou les contribuables, procéder aux régularisations nécessaires, les argumenter et éventuellement détecter les éléments matériels démontrant une situation de travail dissimulé
2. Préparer et mettre en œuvre en complète autonomie les actions de lutte contre le travail dissimulé sur le terrain en prenant en charge des dossiers diversifiés, avec des situations de montages juridiques différents (notamment en cas de sous-traitance en cascade)
3. Mettre en œuvre l'ensemble des activités d'enquête dans le cadre d'une procédure pénale et maîtriser les procédures de solidarité financière *(pour les inspecteurs évoluant sur la lutte contre le travail dissimulé)*
4. Analyser les données en masse et réaliser des investigations en milieu dématérialisé

Activités - Niveau 8

1. Elaborer des méthodologies de contrôle et rédiger des consignes complexes (modes opératoires) pour le compte de l'Urssaf ou de la Caisse nationale
2. Superviser les vérifications des produits de contrôle, notamment des lettres d'observation
3. Piloter et coordonner les investigations dans le cadre des contrôles à forts enjeux et de portée nationale

Métier 0205 –Contrôleur(euse) du recouvrement

Finalités : Contribuer par le contrôle sur pièces des Très Petites Entreprises (TPE) et le conseil :

- à la sécurité du financement du système de protection sociale par un contrôle adapté au cotisant,
- à la préservation des droits des salariés,
- à la garantie d'une saine concurrence entre les TPE au regard du paiement des cotisations sociales,
- à la sécurisation juridique du cotisant

Emplois concernés par le repérage du métier

020501 -Contrôleur(se) du recouvrement

Activités - Niveau 5B

1. Contrôler l'application de la législation du recouvrement en examinant sur pièces en URSSAF la conformité des déclarations effectuées par les TPE et les travailleurs indépendants dans le cadre du plan de contrôle
2. Informer et conseiller les cotisants sur la compréhension et l'application de la législation
3. Réaliser des actions de lutte contre le travail dissimulé (notamment exploitation des PV partenaires et les dossiers TI
4. Mener un entretien de fin de contrôle et s'assurer de sa bonne compréhension
5. Mettre en œuvre des actions d'accompagnement ou de monitorat

Activités - Niveau 5C

1. Contrôler l'application de la législation du recouvrement en complète autonomie sur toutes les catégories de cotisants contrôlables dans le cadre d'un contrôle sur pièces, en examinant en URSSAF, la conformité des déclarations effectuées, et éventuellement détecter les éléments matériels démontrant une situation de travail
2. Conduire des auditions et rédiger des PV pénaux dans le cadre de la lutte contre la fraude, l'évasion sociale et du travail dissimulé
3. Réaliser des investigations en milieu dématérialisé
4. Accompagner l'encadrement dans la rédaction de consignes, de modes opératoires ou dans la supervision de certains produits du contrôle

Métier 0206 –Contrôleur(se) allocataires

Finalité : Garantir, par le contrôle, l'application de la législation de la Sécurité sociale en matière de versement des prestations sociales, en vérifiant la conformité de la situation réelle de l'allocataire au regard de celle déclarée à l'organisme.

Emploi concerné par le repérage du métier

020601 - Contrôleur(se) allocataires

Activités - Niveau 5B

1. Contrôler, au regard de la législation applicable en matière de versement des prestations familiales et d'une méthodologie nationale d'enquête, la conformité des déclarations effectuées et des documents fournis par les allocataires :

- Préparer le contrôle à partir des données obtenues dans les portails d'information
 - Réaliser l'entretien de contrôle au domicile de l'allocataire, au sein de la Caf ou à distance
 - Rechercher toute information complémentaire y compris auprès d'autres institutions pour éclairer ou conforter son diagnostic de la situation faisant l'objet d'un contrôle
 - Informer et orienter les allocataires sur le maintien et l'accès aux droits
2. Formaliser dans un rapport de contrôle argumenté les résultats obtenus pour permettre de régulariser le dossier de l'allocataire ou, le cas échéant, d'instruire une procédure de fraude.
3. Apporter son expertise métier dans les projets ou missions au niveau régional et/ou national dans le cadre du comité opérationnel de suivi des procédures et des outils du contrôle sur place
4. Préparer des éléments pour des actions de professionnalisation destinées aux contrôleurs allocataires (formation nationale, tutorat, échange de pratiques etc.)

Activités - Niveau 5C

1. Elaborer des modes opératoires et des outils métiers
2. Accompagner et être en appui technique auprès des contrôleurs
3. Alerter sur les dysfonctionnements, les anomalies et les besoins d'évolutions du SI, des protocoles et des outils
4. Préparer des éléments dans le cadre de l'analyse de l'amélioration des process de contrôle (ex : participer à des réunions ou des groupes de travail inter- services)

Activités - Niveau 6

1. Préparer des éléments pour la réalisation de la veille technique et réglementaire
2. Réaliser des actions de supervision
3. Apporter son expertise métier dans le cadre des instances partenariales
4. Être en appui technique auprès du manager pour le suivi des opérations nationales ou pour le pilotage de l'activité
5. Être en appui métier : rédaction de procédures, de supports de formation, etc.

Métier 0402 –Chargé(e) d'intervention sociale

Finalité : Contribuer au développement du lien social et à la prévention des risques d'exclusion sociale, par une démarche de valorisation et d'implication des personnes :

- en favorisant leur autonomie dans la gestion de leur vie quotidienne,
- en facilitant leur insertion dans leur environnement,
- en développant une dynamique sociale locale.

Emplois concernés par le repérage du métier

040201 - Travailleur(se) social(e)
 040202 - Assistant(e) de service social
 040203 - Conseiller(e) en économie sociale et familiale
 040204 - Délégué(e) à la tutelle
 040205 - Technicien(ne) d'intervention sociale et familiale
 040209 - Agent(e) de développement social

Activités - Niveau 5B

1. Effectuer un diagnostic de la situation de la personne ou de la famille dans son environnement et négocier avec elle les objectifs et modalités de l'intervention
2. Mettre en œuvre, auprès de la personne ou de la famille, un accompagnement socio-éducatif adapté et l'évaluer avec la ou les personnes concernées
3. Préparer des éléments avec les partenaires concernés, pour la réalisation de diagnostics partagés de l'environnement, en vue de l'identification des besoins sociaux locaux
4. Faire émerger, accompagner et évaluer, en lien avec les populations et partenaires concernés, des projets relatifs à l'animation de la vie locale et/ou au développement de services de proximité
5. Préparer des éléments pour l'évaluation de l'impact des politiques sociales sur le territoire

Activités - Niveau 5C

1. Développer et solliciter de manière opportune un réseau de partenaires internes et externes en fonction de thématiques spécifiques
2. Concevoir et coordonner des projets d'intervention sociale, animer des actions collectives et les évaluer
3. Assurer le soutien technique au sein de l'équipe
4. Intervenir en polyvalence sur l'ensemble des offres de service de la branche dans une démarche proactive
5. Mener des évaluations plus approfondies tenant compte des problématiques spécifiques du territoire et des programmes d'accompagnement disponibles au niveau local ou régional

Activités - Niveau 6

1. Conduire et exploiter des analyses d'impacts des interventions, politiques et programmes menés sur le territoire ainsi que des enquêtes de satisfaction auprès des publics
2. Venir en appui à l'organisme sur la définition, la coordination et l'animation de partenariats et/ou de projets d'intervention sociale
3. Coconstruire un plan de communication stratégique vers les partenaires et les publics
4. Elaborer des supports et des procédures et les transmettre aux autres professionnels

Métier 0703 –Délégué(e) de l'Assurance Maladie

Finalité : Assurer auprès des professionnels de santé le portage de la régulation de l'offre de soins et les accompagner dans cette démarche, par l'information, la promotion des outils conventionnels et l'intervention, en leur garantissant la qualité du service attendu

Emploi concerné par le repérage du métier

070301 - Délégué(e) de l'Assurance Maladie

Activités - Niveau 4B

- 1.Organiser les visites auprès des professionnels de santé en cohérence avec le plan de campagne national, et sa déclinaison loco-régionale de la politique conventionnelle
- 2.Réaliser la promotion des objectifs de la maîtrise médicalisée, de prévention et de promotion des dispositifs conventionnels, au cours de la visite en cabinet ou à l'hôpital
- 3.Offrir le service utile en opérant l'interface avec les experts de l'organisme
- 4.Assurer le suivi des visites et le reporting des informations du service
- 5.Animer des réunions collectives en cabinet de groupes ou en cabinet pluri disciplinaire, dans le cadre ambulatoire ou hospitalier

Activités - Niveau 5A

- 1.Préparer et coanimer des réunions pluri professionnelles dans l'accompagnement des organisations d'exercice coordonné
- 2.Réaliser des visites en milieu hospitalier, auprès du personnel soignant mais aussi en représentation de sa caisse devant les équipes de direction
- 3.Assurer un appui technique au sein de l'équipe

Activités - Niveau 5B

- 1.Apporter son expertise dans la déclinaison locale des programmes nationaux
- 2.Réaliser tout ou partie du bilan d'une campagne locale ou loco-régionale
- 3.Transmettre ses connaissances et savoir-faire aux membres de l'équipe, tutorer les nouveaux DAM embauchés
- 4.Développer et entretenir un réseau de partenaires sur le territoire
- 5.Fournir un éclairage dans les travaux conduits par la direction de la coordination de la GDR

Métier 0802 –Gestionnaire des litiges et des créances

Finalité : Contribuer à la résolution des litiges et au recouvrement des créances relatifs à l'application de la réglementation de la Sécurité sociale et participer, par ses actions, à la maîtrise des risques financiers

Emplois concernés par le repérage du métier

080201 - Gestionnaire des litiges et des créances
080202 - Technicien(ne) recouvrement amiable des créances
080203 - Technicien(ne) contentieux

Activités - Niveau 3

1. Dans le cadre d'une procédure amiable ou contentieuse, réaliser un diagnostic des situations et repérer celles nécessitant un traitement spécifique
2. Constituer, gérer et suivre les dossiers amiables et/ou contentieux
3. Négocier avec les personnes concernées les modalités de règlement des créances
4. Informer les clients sur les voies de recours et les orienter vers les partenaires susceptibles de les aider

Activités - Niveau 4A

1. Être en appui à la gestion des situations sensibles et des dossiers plus techniques (analyse des demandes de reversement, précarité, incivilités, admission en non-valeur, créances frauduleuses, prévention de la prescription, etc)
2. Assurer un soutien technique au sein de l'unité

Activités - Niveau 4B

1. Suivre l'évolution des versions outils pour l'unité à partir de la veille technique et réglementaire
2. Analyser les dossiers et les impacts liés aux changements réglementaires
3. Elaborer des documentations techniques, des circuits/procédures et des outils métiers
4. Être le point de contact des partenaires externes (tiers moraux, commissaires de justice, etc.)
5. Suivre et analyser la performance du recouvrement

Métier 0904 –Gestionnaire maîtrise des risques

Finalité : Concourir à la maîtrise et à la prévention des risques financiers et de non-qualité et /ou à la détection des fraudes lors du contrôle de la mise en œuvre des procédures internes.	
Emplois concernés par le repérage du métier	
090402 - Gestionnaire maîtrise des risques (BM, BR et BV) Gestionnaire contrôle des risques (BF)	
090403 - Vérificateur(trice) Législation (BR) Contrôleur(se) prestations (BM et BV) Gestionnaire contrôle des risques Prestations (BF)	
090404 - Vérificateur(trice) Gestion administrative (BR) Contrôleur(se) Gestion Admin. (BM et BV) Gestionnaire contrôle des risques Gestion Admin. (BF)	
090407 - Contrôleur(se) économique et financier	
Activités - Niveau 3	
1.S'assurer de la conformité des flux d'information à la réglementation et au plan de maîtrise 2.Vérifier le respect des procédures informatiques et manuelles 3.Valider, formaliser et évaluer les résultats de sa vérification 4.Proposer des actions correctrices à partir de la détection de dysfonctionnements 5.Préparer des éléments pour l'identification et à l'analyse des risques	
Activités - Niveau 4 A	
1.Être en appui à la résolution de dossiers plus techniques (analyse de la performance des cibles de contrôle, prise en charge des désaccords entre l'ordonnateur et le comptable sur des rejets émis etc.) 2.Assurer un soutien technique au sein de son unité, accompagner ses collègues en cas de difficultés rencontrées et être en appui sur les outils du contrôle 3.Apporter son expérience métier dans l'analyse des évolutions souhaitées des SI et des protocoles 4.Optimiser la qualité de traitement des dossiers	
Activités - Niveau 4B	
1.Être le référent contrôle sur pièces et métier en interne et en externe 2.Suivre l'évolution des versions outils pour l'unité à partir de la veille technique et réglementaire 3.Analyser les dossiers et les impacts liés aux changements réglementaires 4.Elaborer des documentations techniques, des procédures, des outils métiers, des notes de synthèse et des bilans d'activité 5.Elaborer des requêtes locales (versant données entrantes)	

Métier 1001 –Comptable

Finalité : Garantir la régularité et la fiabilité des opérations comptables et contribuer à la gestion des actifs de l'organisme.

Emplois concernés par le repérage du métier

100101 – Comptable

100103 - Aide comptable

Activités - Niveau 3

- 1.Assurer la tenue de la comptabilité générale, budgétaire et analytique de l'organisme, contrôler la cohérence des documents comptables produits et en assurer la conservation
- 2.Centrer et exécuter des vérifications comptables, sur pièces et sur place, en vue de vérifier la bonne utilisation des fonds versés à des tiers
- 3.Assurer les paiements et/ou les encaissements et gérer les oppositions
- 4.Assurer le suivi de la gestion des biens et de l'inventaire
- 5.Gérer la trésorerie de l'organisme
- 6.Préparer des éléments pour la réalisation des activités suivantes : états de développement de soldes, opérations de clôtures, production d'informations budgétaires et statistiques

Activités - Niveau 4 A

- 1.Identifier les anomalies et dysfonctionnements et être force de proposition
- 2.Dialoguer avec les parties internes (services ordonnateurs)
- 3.Être en appui / assurer un soutien technique sur la gestion des dossiers plus techniques (gestion des actifs immobiliers, gestion des II, suivi des indus salariés, régularisation des comptes de tiers, appui aux opérations de clôture des comptes, comptabilité de la paie etc.)
- 4.Assurer un rôle de veille et de relance auprès des services internes dans le cadre de l'apurement des comptes

Activités - Niveau 4B

- 1.Rédiger les modes opératoires et participer à la rédaction des annexes aux comptes
- 2.Réaliser des analyses sur les comptes comptables pour justifier leurs évolutions
- 3.Proposer des opérations de régularisation à mettre en œuvre
- 4.Être le point de contact des partenaires externes (banques, conseils départementaux, auditeurs externes, etc)
- 5.Suivre l'évolution des versions outils pour l'unité et élaborer les documentations techniques associées

Métier 1406 –Technicien(ne) traitement de l'information	
Finalité : Faciliter, pour les services internes, la circulation, l'accès et l'utilisation de l'information par une mise à disposition sous format papier ou électronique	
Emplois concernés par le repérage du métier	
140601 - Technicien(ne) traitement de l'information 140603 - Technicien(ne) d'archivage 140604- Gestionnaire des flux entrants	
Activités - Niveau 3	
<ol style="list-style-type: none"> 1.Réaliser la dématérialisation de documents papiers 2.Vérifier la qualité des documents scannés 3.Assurer l'indexation, la diffusion, le classement, et l'archivage de l'information traitée 4.Assurer l'acheminement des courriers 5.Assurer la collecte et la saisie de données 6.Alerter en cas de détection de dysfonctionnements ou d'anomalies 	
Activités - Niveau 4A	
<ol style="list-style-type: none"> 1.Assurer un soutien technique au sein de son unité 2.Identifier des solutions en cas de dysfonctionnements ou d'anomalies 	

Métier 1701 –Manager opérationnel (de la grille du personnel administratif)

Finalité : Dans le cadre d'une mission de service public, il concourt à la réalisation des objectifs fixés par la direction de l'organisme, en assurant le fonctionnement optimal d'une ou plusieurs équipes(s) d'opérationnels.	
Emplois concernés par le repérage du métier	
170102 - Responsable d'unité(s)	170105 - Responsable de secteur
170103 - Responsable adjoint	170106 - Responsable de circonscription sociale
170104 - Responsable de service	170107 - Responsable d'établissement social
Activités - Niveau 5C	
1.Piloter l'activité, déterminer les objectifs opérationnels de son secteur d'activités, garantir l'atteinte des indicateurs de performance, organiser et en gérer les moyens et évaluer la performance et la qualité de service 2.Animer son ou ses équipe(s), encadrer et accompagner les personnes qui la ou les composent en intégrant les dimensions ressources humaines (développement des compétences et évaluation, évolution professionnelle, santé au travail...)	
3.Mettre en œuvre des démarches de résolution de problèmes pour optimiser l'action de son secteur d'activités 4.Proposer des actions contribuant au développement de son secteur d'activités et/ou de l'organisme 5.Anticiper et préparer les adaptations nécessaires aux fluctuations de charge de travail 6.Impulser une dynamique d'action collaborative 7.Créer l'adhésion de l'ensemble de l'équipe ou des équipes autour des projets de son organisme	
Activités - Niveau 6	
1.Analyser son environnement, proposer des évolutions de l'organisation, et élaborer des plans d'actions d'amélioration continue 2.Piloter des groupes transverses (amélioration de la qualité, processus) 3.Mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue au sein de son secteur (contribution au pilotage opérationnel de processus...)	
4.Mobiliser et valoriser les expertises de son secteur au service de groupes de travail ou projets/missions spécifiques transversaux internes et/ou externes 5.Relayer le sens de la stratégie, des orientations, des projets, des objectifs et des décisions permettant à son équipe de comprendre le cadre dans lequel s'inscrit son action	
Activités - Niveau 7	
1.Interroger régulièrement les pratiques, les méthodes de travail et participer à l'évolution continue des outils et processus 2.Proposer et mettre en œuvre des évolutions de l'organisation de son périmètre, au regard de la stratégie, des orientations, des objectifs et des décisions de l'organisme 3.Rechercher et développer des coopérations avec des réseaux de partenaires et intervenir dans des actions de communication	

Métier 1703 –Manager stratégique (de la grille du personnel administratif)

Finalité : Engager l'organisme dans une stratégie de développement, pour qu'il assure, en fonction de son environnement et dans le cadre de la politique de Branche, sa mission de service public.

Emplois concernés par le repérage du métier

170301 - Manager de secteur
170302 - Manager de branche
170303 - Directeur(trice) d'établissement

Activités - Niveau 7

- 1.Élaborer les objectifs stratégiques de son secteur d'activités, à partir d'un diagnostic de l'environnement et d'une réflexion prospective
- 2.Fixer ou négocier les moyens, les organiser à travers le pilotage et la coordination des activités qui lui sont rattachées et en évaluer les résultats
- 3.Interroger régulièrement les pratiques, les méthodes de travail, et participer à l'évolution continue des outils
- 4.Impulser et conduire les changements permettant d'inscrire l'organisme dans une dynamique de développement de son offre de services
- 5.Mobiliser les personnels autour des missions du service public, ambitions et objectifs de l'organisme et veiller à développer leurs compétences et performances collectives et individuelles
- 6.Définir une stratégie de communication de l'organisme orientée clients, qui valorise ses missions, valeurs et réalisations
- 7.Construire et animer des partenariats internes et externes à l'Institution
- 8.Impulser et mettre en œuvre des pratiques innovantes afin d'alimenter ses équipes
- 9.Conseiller et accompagner la Direction dans la définition et l'élaboration de la stratégie, des orientations ou des politiques en lien avec son domaine d'activité

Activités - Niveau 8

- 1.Identifier et arbitrer les besoins en compétences, en intégrant une vision prospective, dans le cadre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels de l'organisme
- 2.Garantir la transversalité des pratiques, à travers la mise en place d'actions et/ou de partenariats internes et externes
- 3.Garantir la continuité de l'activité dans les situations de gestion de crises

Activités - Niveau 9

- 1.Porter la transformation durable de l'organisme (écologie, économie, social)
- 2.Alimenter la réflexion de la Branche et/ou de l'organisme concerné en matière d'évolution de la stratégie
- 3.Piloter des projets stratégiques à fort enjeu pour l'organisation, nécessitant la coordination de compétences multiples, internes et/ou externes

2. Description des emplois repères de la grille du personnel informatique

	Niveaux														
	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
130501 - Concepteur(trice) développeur															
130510 - Expert(e) technique de développement															
130601 - Gestionnaire IML															

Emploi 130501 -Concepteur(trice) développeur

Finalité : Contribuer en partie ou en totalité, en partenariat avec les contributeurs du projet, internes et externes, aux étapes du cycle de fabrication d'une solution logicielle (études, conception, réalisation de développement, tests, recette, mise en production), conformément aux cahiers des charges fonctionnels et aux dossiers d'architecture fonctionnelle, logicielle et technique.

Activités - Niveau IVA
<ol style="list-style-type: none"> 1.Accompagner l'organisme dans la rédaction du cahier des charges fonctionnel ou dans la traduction technique des demandes métiers de son domaine d'activités. 2.Mettre en œuvre les processus de validation nécessaires sur les composants réalisés. 3.Mettre en place des solutions en développant les composants applicatifs ou techniques et/ou en paramétrant des composants logiciels du marché et les maintenir en condition opérationnelle. 4.Réaliser les tests unitaires du chantier afin de s'assurer du bon fonctionnement de la solution en amont de la livraison. 5.Analyser la demande ou les problèmes de son domaine d'activités, évaluer les charges, risques et délais du besoin. 6.Assurer le support et la maintenance de la solution en condition opérationnelle à tous les acteurs du cycle de vie du projet. 7.Rédiger les livrables documentaires nécessaires au chantier ou au projet, et/ou, mettre à disposition les éléments techniques nécessaires à l'alimentation des éléments de supervision. 8.Participer à la livraison des composants applicatifs ou techniques
Activités - Niveau IVB
<ol style="list-style-type: none"> 1.Intervenir sur des projets à forts enjeux métier intégrant des tailles et des architectures complexes. 2.Réaliser des études d'aides à la décision et proposer d'éventuels réajustements du besoin initial. 3.Assurer sa propre revue de code et rédiger la documentation technique du projet. 4.Intervenir dans l'analyse des incidents, en relation avec les équipes d'exploitation, les partenaires et les prestataires en charge des applicatifs. 5.Accompagner la maîtrise d'ouvrage dans l'expression de ses besoins et sa prise de décision (assister la MOA dans la rédaction du cahier des charges fonctionnel, ...).
Activités - Niveau VA
<ol style="list-style-type: none"> 1.Assurer une veille technologique active liée à sa fonction. 2.Proposer les adaptations et modifications sur le périmètre projet dans un objectif d'optimisation. 3.Intervenir sur plusieurs domaines d'expertise (ex : différents langages, outils SI, etc.). 4.Assurer un appui technique au sein de l'équipe et auprès des experts techniques (architectes). 5.Participer à, ou, conduire des études d'orientation et de faisabilité, à la demande des commanditaires, en apportant sa contribution en tant que référence dans son domaine d'expertise.

Emploi 130510 – Expert(e) technique de développement

Finalité : En tant que spécialiste de plusieurs technologies et méthodologies en matière de conception et développement de composants dont il est le référent auprès des équipes de développement, participer à la conception et au développement de composants logiciels (techniques, applicatifs et normatifs), dans un objectif d'amélioration et d'optimisation de la qualité et de la sécurité des composants du SI. Apporter son expertise dans l'articulation des travaux avec les partenaires externes.

Activités - Niveau VA

1. Superviser la réalisation de tout ou partie des composants applicatifs et assurer le suivi du projet dont il a la charge à partir d'un besoin métier.
2. Assurer la maintenance, le paramétrage, et l'évolution des composants applicatifs et/ou techniques dans le respect des charges, des délais, des normes et de la qualité.
3. Définir, rédiger, publier et maintenir les dossiers de spécifications fonctionnelles et/ou techniques détaillées. Décrire l'architecture technique de la solution retenue en cohérence avec l'ensemble de l'architecture du SI.
4. Assurer le conseil aux MOAs / utilisateurs et les accompagner dans la mise en œuvre des solutions proposées.
5. Assurer les tests unitaires, d'intégration et globaux afin de préparer les validations MOA.
6. Garantir que les développements respectent les normes demandées et s'intègrent dans le contexte technique, architectural et procédural en vigueur.
7. Analyser la demande ou les problèmes de son domaine d'activités, évaluer les charges, risques et délais du besoin et corriger les anomalies.
8. Participer à, ou, conduire des études d'orientation et de faisabilité, à la demande des commanditaires, en apportant sa contribution en tant que référence dans son domaine d'expertise.
9. Actualiser les compétences techniques et promouvoir les bonnes pratiques de développement, en assurant une veille sur les technologies et les concepts du digital.
10. Appliquer et partager avec l'équipe les bonnes pratiques de sécurité, de disponibilité et de résilience des applications dans un esprit d'amélioration continue.

Activités - Niveau VB

1. Contribuer à l'évolution d'architecture logicielle et aider à l'émergence des exigences sur son domaine.
2. Être référent des solutions existantes et les maintenir en condition opérationnelle : corriger les anomalies, appliquer les bonnes pratiques de développement, optimiser le code et le sécuriser en fonction des impératifs en vigueur.
3. Intervenir dans l'analyse et la validation des offres des prestataires externes.
4. Animer des réunions avec les différents experts des équipes transverses, via des communautés, pour construire les bonnes solutions.

Activités - Niveau VI

1. Définir et promouvoir les normes, recommandations, composants techniques et applicatifs à mettre en œuvre, pour garantir la performance et la sécurité des solutions.
2. Contribuer à l'industrialisation des développements applicatifs, développer et maintenir les Framework spécifiques.
3. Coordonner les solutions et les développements des composants, réalisés par les prestataires, en vérifiant que ces derniers remplissent les conditions du cahier de spécifications.

Emploi 130601 – Gestionnaire IML

Finalité : Être en charge de l'installation et de la supervision et/ou de la gestion des équipements micro informatiques, techniques et/ou réseaux. Optimiser le fonctionnement des infrastructures et en garantir la disponibilité auprès des utilisateurs.

Activités - Niveau IIB

- 1.Installer, mettre en œuvre et gérer les équipements, les infrastructures, les matériels et les logiciels confiés.
- 2.Gérer la masterisation et l'administration des postes utilisateurs.
- 3.Maintenir en condition opérationnelle les IML en installant leurs mises à jour, en les paramétrant, et en gérant les évolutions liées aux différentes versions.
- 4.Etiqueter et référencer les éléments conformément au processus interne.
- 5.Maintenir le matériel et les logiciels : réalisation d'un diagnostic en cas de dysfonctionnement non résolu par l'équipe support, exécution des remises en ordre et contrôle du bon résultat.
- 6.Assurer un rôle de contrôle :
 - Contrôler les accès, la conformité et le respect de la sécurité des IML en s'appuyant sur les référentiels existants
 - Produire un rapport détaillé de la surveillance opérée en apportant un premier niveau d'analyse des mesures réalisées et en exprimant d'éventuelles observations

Activités - Niveau III

- 1.Analyser et gérer tous types de demandes et d'incidents dans leur globalité et dans une démarche proactive et identifier les anomalies de fonctionnement.
- 2.Détecter et anticiper des risques dans la mise en œuvre des sécurisations informatiques, en caractérisant les enjeux et en relevant les impacts.

Activités - Niveau IVA

- 1.Assurer une veille technique sur l'évolution des outils de son domaine, analyser les impacts et proposer des pistes d'amélioration.
- 2.Contribuer à l'élaboration et à l'optimisation du Plan d'Équipement Informatique.
- 3.Rédiger les documents techniques et modes opératoires à destination des équipes et organiser le transfert de compétences associées.
- 4.Assurer un rôle de conseil et d'expertise auprès des équipes à partir des outils à disposition (outils collaboratifs, canaux dédiés etc.).

3. Description des emplois-repères de la grille du Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Niveaux	1E	2E	3EA	3EB	4E	5E	6EA	6EB	6EC	7E	8E	9E	10E	11E	12E
060105 - Agent des services de soins															
060106 - Auxiliaire de vie															
060103- Aide médico-psychologique															
060109 Accompagnant (e) Educatif et Social (AES)															
060101 - Aide-soignant(e)															
060102 - Auxiliaire de puériculture															
060801 - Moniteur(trice)-éducateur(trice)															
060802 - Moniteur(trice) d'atelier															
060807 - Educateur(trice) sportif															
060903 - Assistant(e) dentaire															
060901 - Préparateur(trice) en pharmacie															
060206 - Diététicien(ne)															
060207 - Intervenant(e) en activités physiques adaptées															
060804 - Educateur(trice) spécialisé(e)															
060805 - Educateur(trice) technique spécialisé(e)															
060806 - Educateur(trice) de jeunes enfants															
060905 - Orthoprothésiste															

Niveaux	1E	2E	3EA	3EB	4E	5E	6EA	6EB	6EC	7E	8E	9E	10E	11E	12E
060204 - Ergothérapeute															
060205 - Psychomotricien(ne)															
060301 - Infirmier(e) DE															
06030103 - Infirmier(e) hygiéniste															
060302 - Infirmier(e) du travail															
060701 - Chargé(e) d'insertion professionnelle															
060703 - Formateur(trice) professionnel pour personne en situation de handicap															
071001 - Infirmier(e) Conseiller(e) en santé															
071101 - Infirmier(e) du Service Médical															
170214 – Coordonnateur(trice) de parcours															
060307 – Infirmier (ère) Puériculteur (trice)															
060201 - Orthophoniste															
060203 - Masseur(se) Kinésithérapeute															
060303 – Infirmier(e) anesthésiste et de réanimation (IADE)															
060304 – Infirmier(e) de bloc opératoire (IBODE)															
060305 – Infirmier(e) coordonnateur (trice) (IDEC)															
060306 – Infirmier(e) en pratique avancée (IPA)															
050602 - Psychologue du travail															
060601 - Psychologue clinicien															
060602 - Neuropsychologue															
170108– Cadre de santé															
170109 – Cadre éducatif															
170110 – Directeur(rice) de soins															
060401 - Pharmacien(ne)															
061101 – Dentiste															
061001 – Médecin															
170309 - Médecin coordonnateur															

Emploi 060105 – Agent(e) des services de soins – Niveau 2E	
Diplôme requis	
Agent de propreté et d'hygiène / TP agent de service médico-social Titre RNCP n°37872 – Niveau 3 – CAP	
Finalité	
Assurer l'entretien et l'hygiène des locaux et veiller au bien-être des patients en prenant soin de leur environnement. Assister les aides-soignants dans la réalisation de leurs missions	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'hygiène de l'environnement de la personne pendant son séjour et après son départ Entretien des équipements et le matériel de soin Appliquer les protocoles de nettoyage Participer à l'accueil et à l'installation de la personne Participer, en appui des aides-soignants, à accompagner le patient/ la personne dans la réalisation des actes de la vie quotidienne (repas, déplacements, aide à la réalisation de soins d'hygiène et de confort ...) Assurer le confort de la personne en utilisant les aides techniques nécessaires 	

<p>Emploi 060106 - Auxiliaire de vie sociale</p> <p>Nouveau libellé : Auxiliaire de vie – Niveau 2 E</p>	
	Diplôme requis
Pas de diplôme requis	
	Finalité
Apporter une aide à la personne en favorisant son autonomie et en assurant son confort de vie : entretien de l'environnement de la personne, hygiène corporelle, assistance dans les tâches quotidiennes, interactions sociales...	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Aider les personnes dépendantes dans les activités ordinaires et les déplacements. • Faciliter le quotidien de la personne en veillant à l'entretien de son environnement (ménage, rangement...) et à son hygiène personnelle (aide à la toilette, à l'habillage et au déshabillage, propreté du linge), en respectant les souhaits, goûts et habitudes de la personne 	

<p>Emploi 060103 - Aide médico-psychologique</p> <p>Nouveau code et libellé : 060109 - Accompagnant(e) Educatif et Social (AES) - Niveau 3EA</p>	
	Diplôme requis
<p>DE - Accompagnant éducatif et social</p> <p>Titre RNCP n°36004 – Niveau 3 – CAP</p>	
	Finalité
<p>Dans le cadre du projet d'établissement ou de service, accompagner les personnes dans leurs activités de vie quotidienne et leur participation sociale en préservant ou restaurant leur autonomie en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire.</p>	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du projet d'accompagnement personnalisé, accompagner la personne dans les soins corporels et les gestes de la vie quotidienne en veillant à son intégrité physique et psychique • Favoriser l'autonomie de la personne accueillie et le maintien de ses acquis • Faciliter la participation de la personne à la vie sociale • Co - animer des activités culturelles, sportives, ludiques et sociales • Contribuer à la mise en œuvre des différents projets personnalisés ou collectifs 	

Emploi 060101 – Aide-soignant(e) – Niveau 3Eb	
Diplôme requis	
DE - Aide-Soignant Titre RNCP n°35830 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	
En collaboration avec l’infirmier(e) et sous sa responsabilité, personnel chargé accompagner le patient dans les gestes de la vie quotidienne et réaliser des soins d'hygiène et de confort pour préserver ou restaurer l'autonomie, le bien-être et la continuité des soins.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Dispenser des soins d'hygiène et de confort • Accompagner la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne • Mettre en oeuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne • Entretien des matériels et les locaux dans l'environnement du patient • Assurer la gestion du matériel nécessaire à son activité • Participer à l'accueil et à l'installation de la personne et assurer les déplacements et les transferts de la personne accueillie • Assurer une aide et instaurer un dialogue avec les personnes accueillies et leur entourage • Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet personnel individualisé 	

Emploi 060102 - Auxiliaire de puériculture – Niveau 3Eb	
Diplôme requis	
DE - Auxiliaire de puériculture Titre RNCP n°35832 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	
Sous la responsabilité de l'infirmier(e) ou du puériculteur(trice), réaliser des soins de prévention, de maintien, d'éducation à la santé et relationnels, pour préserver ou restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie du nourrisson, de l'enfant ou de l'adolescent.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Assurer les soins d'hygiène, de sécurité et de confort au nourrisson / de l'enfant / de l'adolescent Observer, recueillir et transmettre les données relatives à l'état de santé de l'enfant, par écrit et par oral pour maintenir la continuité des soins Entretenir l'environnement immédiat de l'enfant Accueillir, informer, accompagner et éduquer l'enfant et son entourage proche Aider et accompagner dans les activités de la vie quotidienne et les activités d'éveil et de loisirs Assurer la gestion du matériel nécessaire à son activité 	

Emploi 060801 - Moniteur(trice)-éducateur(trice) – Niveau 4E	
Diplôme requis	
DE - de moniteur éducateur (DEME) Titre RNCP n°492 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	Animer et organiser la vie quotidienne des personnes en difficultés physiques, psychiques, sociales, en vue d’instaurer, de restaurer ou préserver l’adaptation sociale et l’autonomie des personnes accueillies, dans le respect de leur projet individuel et des règles de déontologie
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la mise en œuvre, à l’animation et à l’évaluation des activités quotidiennes des personnes accueillies • Mettre en œuvre et suivre des projets d’actions éducatives ou d’accompagnement individuel ou collectif à l’intérieur et à l’extérieur de l’établissement • Assister, aider, soutenir ou stimuler la personne dans les actes de la vie quotidienne • Contribuer à l’élaboration, à l’évolution et à l’évaluation du projet individualisé • Contribuer à l’analyse des comportements, de l’environnement et de l’évolution de la personne accueillie • Respecter le budget alloué dans les activités quotidiennes • Participer à la traçabilité de la prise en charge • Participer aux relations pluridisciplinaires

Emploi 060802 - Moniteur(trice) d'atelier – Niveau 4E	
Diplôme requis	
TP - Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé Titre RNCP n° 32139 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	
Organiser une activité de production et accompagne dans sa réalisation des personnes en situation de handicap ou en difficultés sociales, afin de favoriser leur adaptation/réadaptation ou insertion professionnelle. Assurer la production de biens et de services comme support à l'accompagnement, au développement, à l'accès à l'autonomie, à l'épanouissement de la personne handicapée et/ou à son insertion dans le monde ordinaire	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les personnes en situation de handicap dans les activités de production et dans les apprentissages • Organiser et conduire la production de biens ou de services • Animer une équipe en situation de production • Soutenir le développement, la reconnaissance et la certification des compétences professionnelles des personnes accompagnées 	

Emploi 060807 - Educateur(trice) sportif – Niveau 4E	
Diplôme requis	
BPJEPS - Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » Titre RNCP n°37108 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	
Dans le cadre de la réalisation du projet d'accompagnement individualisé, initier, éduquer, former et entraîner l'enfant, l'adolescent ou l'adulte à une discipline sportive ou rééduquer par la pratique sportive et par des actions adaptées à ses capacités afin de préserver ou restaurer son autonomie.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Organiser et adapter un programme d'activités adapté aux souhaits des personnes et en respectant une progression pédagogique en fonction des potentialités et de la progression de la personne Restituer la pratique sportive par des bilans et des réunions de synthèse Assurer les tâches d'organisation, de gestion et de communication autour de son activité Proposer à la direction les besoins en équipements et en contrôler l'état 	

Emploi 060903 - Assistant(e) dentaire – Niveau 4E	
Diplôme requis	
TP – Assistant dentaire Titre RNCP n°38144 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	
Assister le chirurgien-dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire tout au long des interventions. Assurer des tâches administratives.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Assister le chirurgien-dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire dans la réalisation des gestes avant, pendant et après les soins Assurer l'accueil et la communication auprès des patients Assurer l'information et l'éducation des patients dans le champ de la santé bucco-dentaire Entretenir l'environnement de soins, les matériels liés aux activités et gérer le risque infectieux Gérer et suivre le dossier du patient Recueillir, transmettre les informations et mettre en œuvre la traçabilité dans le cadre de la structure de soins Accueillir, accompagner des assistants dentaires en formation ou nouveaux arrivants dans la structure et améliorer les pratiques professionnelles 	

Emploi 060901 - Préparateur(trice) en pharmacie – Niveau 5E	
Diplôme requis	
BP - Préparateur/Technicien en pharmacie Titre RNCP n°35719 – Niveau 5 – Bac +2	
Finalité	
Sous la responsabilité et le contrôle du pharmacien(ne), préparer et délivrer des médicaments et des dispositifs médicaux stériles et non stériles et concourir aux opérations de stérilisation dans le respect des textes en vigueur.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Analyser la demande de médicaments ou de dispositifs médicaux, préparer la délivrance des médicaments, des dispositifs médicaux, des fluides médicaux et tout produit relevant du monopole pharmaceutique et informer sur leur bon usage Assurer la préparation et le conditionnement des médicaments Conduire des opérations de stérilisation des dispositifs médicaux Participer à la sécurisation du circuit des produits pharmaceutiques Assurer l'archivage et la traçabilité des produits pharmaceutiques Gérer les stocks, achats et approvisionnements de la pharmacie et des services de soins et suivre les éléments de facturation 	

Emploi 060206 - Diététicien(ne) – Niveau 5E	
Diplôme requis	
BTS – Diététique Titre RNCP n°35523 – Niveau 5 – Bac +2	
Finalité	
Dans le cadre d’une action curative, préventive et éducative, maintenir ou restaurer l’équilibre alimentaire des personnes accueillies sur prescription médicale, selon les règles d’hygiène, les goûts et besoins des personnes accueillies	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des bilans alimentaires à l’admission et durant le séjour • Etablir un diagnostic diététique, des objectifs nutritionnels, un plan d’action et un contrat pour la personne accueillie • Adapter les repas à la pathologie et à l’objectif défini par la prescription médicale en intégrant les contraintes des différents acteurs de la restauration • Coordonner la prise en charge alimentaire entre les unités de soins, les personnes accueillies et le service de restauration • Assurer la traçabilité des données et le suivi de la démarche diététique • Gérer les produits diététiques : référencement, commandes, stock, distribution et consommation • Mettre en œuvre les orientations nutritionnelles définies par la commission des menus • Informer, former et éduquer à l’alimentation, la nutrition et à la diététique la personne accueillie, sa famille, les professionnels de santé et de restauration 	

Emploi 060207 - Intervenant(e) en activités physiques adaptées – Niveau 5E	
Diplôme requis	
Licence- Sciences et techniques des activités physiques et sportives : activité physique adaptée et santé Titre RNCP n°35944 – Niveau 6 – Bac+3	
Finalité	
Animer des activités physiques et sportives adaptées afin de contribuer à la prévention, la rééducation et la réadaptation des personnes accueillies Intervenir sur prescription médicale à des fins de réadaptation, d'éducation, de prévention, de promotion de la santé et de l'autonomie.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Coconstruire, suivre et adapter le projet personnalisé du patient (projet de soins et projet de vie) • Concevoir et animer des interventions relatives au domaine d'activité dans des perspectives de réadaptation, d'enseignement, de promotion et prévention de la santé et/ou d'intégration sociale par l'activité physique • Évaluer l'impact du programme d'activité physique adaptée sur la santé du patient • Organiser, conduire et suivre des programmes propres au domaine d'activité, individuels et/ou collectifs, personnalisés sur prescription médicale • Réaliser et actualiser des bilans d'évaluation des besoins, des attentes, des motivations et des capacités du patient/ de la personne accueillie • Vérifier, contrôler et participer à la gestion des matériels 	

Emploi 060804 - Educateur(trice) spécialisé(e) – Niveau 5E	
Diplôme requis	
DE - Educateur spécialisé Titre RNCP n°37676 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	<p>Accompagner les personnes accueillies pour contribuer au développement de leurs capacités de socialisation, d'apprentissage, d'autonomie, d'intégration et d'insertion, dans le respect du projet institutionnel et de l'expression de la demande des personnes. Il travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire ou pluriprofessionnelle.</p> <p>Organiser et/ou coordonner des projets et/ou mobiliser des équipes dans la mise en place d'actions socio-éducatives en interne ou dans le cadre de travail en partenariat. Etre en lien avec des partenaires et des réseaux d'acteurs du territoire.</p> <p>Contribuer à l'inclusion des personnes accompagnées</p>
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir, mettre en œuvre et évaluer l'action socio-éducative • Partager et analyser avec l'équipe pluridisciplinaire des hypothèses de travail pour élaborer le projet d'accompagnement individualisé, le conduire, l'évaluer et faire évaluer les actions au plus près des besoins des personnes • Accompagner la personne dans la construction de son identité, de son projet dans le respect de ses choix • la mobilisation de la personne et son entourage • Favoriser le maintien de l'autonomie et le développement des capacités de la personne • Etablir, accompagner la compréhension et l'appropriation des repères et des règles • Planifier, mettre en œuvre et évaluer les activités quotidiennes avec la personne accueillie au regard du projet d'accompagnement individualisé • Mobiliser des partenaires et entretenir la relation partenariale

Emploi 060805 - Educateur(trice) technique spécialisé(e) – Niveau 5E	
Diplôme requis	
DE - Educateur technique spécialisé Titre RNCP n°37677 – Niveau 6 – Bac+3	
Finalité	Accompagner des enfants, des jeunes et des adultes en situation de handicap et/ou des public en grande vulnérabilité sociale et familiale dans une démarche éducative et inclusive par l'encadrement d'activité technique. Elaborer des parcours d'insertion, mettre en œuvre des actions de formation professionnelle et assurer l'encadrement technique d'activités professionnelles.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer des parcours d'insertion • Mettre en œuvre des actions de formation professionnelle et assurer l'encadrement technique d'activités professionnelles • Assurer l'accompagnement éducatif de personnes et de groupes dans une temporalité • Repérer et évaluer les aptitudes sociales et techniques des personnes et identifier leurs besoins • Structurer et coordonner des espaces d'activités professionnelles • Veiller à l'équilibre entre l'épanouissement des personnes et les exigences de l'activité et/ ou du travail • Dans le cadre d'un travail pluriprofessionnel, élaborer des parcours d'insertion sociale et/ou professionnelle et mettre en œuvre des apprentissages • Réaliser des actions de formation professionnelle et assurer l'encadrement technique d'activités, porter des projets et contribuer à leur réalisation • Conseiller la mise en œuvre d'actions spécifiques en lien avec son domaine d'intervention en direction des différents publics • Participer au processus de professionnalisation en lien avec les établissements de formation

Emploi 060806 - Educateur(trice) de jeunes enfants – Niveau 5E	
	Diplôme requis
DE - Educateur de jeunes enfants Titre RNCP n°37679 – Niveau 6 – Bac+3	
	Finalité
Accompagner le développement du jeune enfant (en situation de handicap au niveau physique, affectif et cognitif), par une démarche éducative et sociale globale en lien avec les familles. . Il peut Coordonner des actions éducatives au sein de la structure. Développer des partenariats avec les professionnels du territoire dans les champs éducatif, culturel, social, médico-social et sanitaire. Son intervention repose sur des actions éducatives individuelles et collectives	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir les besoins du jeune enfant accompagné, réaliser un diagnostic en coopération avec sa famille • S'appuyer sur des situations du quotidien, concevoir et animer des activités afin d'agir sur l'acquisition, la préservation ou la restauration de l'autonomie du jeune enfant • Travailler à la parentalité • Intervenir au sein d'une équipe pluridisciplinaire (Educateurs spécialisés, psychologues, ergothérapeutes... selon les besoins de l'enfant) et au sein d'un environnement partenarial mobilisé pour accompagner l'enfant (médecin, assistant social, ...) 	

Emploi 060905 – Orthoprothésiste – Niveau 5E	
	Diplôme requis
BTS – Prothésiste orthésiste Titre RNCP n°1097 – Niveau 5 – Bac+2	
	Finalité
Sur prescription médicale, concevoir, fabriquer et adapter des orthèses, des prothèses externes et du petit appareillage en instaurant un suivi avec la personne accueillie au sein d’une équipe pluridisciplinaire	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des bilans cliniques, prises d’empreintes et de mesures de la personne accueillie dans le but de réaliser des appareillages adaptés • Réaliser des prothèses ou des orthèses, après analyse de la prescription médicale et du dossier de la personne accueillie • Réaliser des essais d’adaptation du matériel avec la personne accueillie et rectificatifs éventuels • Procéder à l’appareillage orthopédique externe sur mesure • Informer, expliquer et formuler des recommandations sur le bon usage du matériel • Assurer la maintenance et les petites réparations des prothèses ou des orthèses • Contrôler et assurer la maintenance des équipements de production • Gérer des stocks de matériel et entretenir des relations avec les fournisseurs 	

Emploi 060204 – Ergothérapeute – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'ergothérapeute Titre RNCP n°18363 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	Dans le cadre du projet individuel de la personne accueillie et dans le respect des prescriptions médicales, contribuer aux traitements des troubles et des handicaps en sollicitant les fonctions déficitaires et les capacités d'adaptation fonctionnelle en vue de maintenir, restaurer l'autonomie ou compenser de manière optimale le handicap.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer les bilans des capacités gestuelles, d'indépendance, de l'environnement humain et matériel, utiles à la mise en place des traitements et prises en charge adaptés aux déficiences et situations de handicap • Définir et mettre en œuvre les techniques de rééducation • Installer et aménager l'environnement pour la mise en œuvre des aides techniques spécifiques • Conseiller et accompagner la personne accueillie et son entourage sur la mise en œuvre des aides techniques afin de favoriser l'intégration de la personne au sein de son environnement • Participer à la communication et à la transmission des données relatives aux traitements et modes d'accompagnement en ergothérapie • Vérifier, contrôler et participer à la gestion des matériels • Prescrire des dispositifs médicaux et des aides techniques dont la liste est fixée par arrêté

Emploi 060205 - Psychomotricien(ne) – Niveau 6EA	
	Diplôme requis
DE - Diplôme d'Etat de psychomotricien Titre RNCP n°4861 – Niveau 5 – Bac +2	
	Finalité
Réaliser des soins et des activités de rééducation et de stimulation sensorielle auprès des personnes présentant des troubles de comportement, neuro-moteurs et psychomoteurs.	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser et rédiger des bilans psychomoteurs • Mettre en œuvre des actes de rééducation appropriés en individuel et en groupe • Contribuer à la formalisation, à l'évaluation et à l'actualisation du projet thérapeutique de la personne accueillie • Informer et éduquer la personne accueillie et son entourage • Participer à la traçabilité de la prise en charge en collaboration avec les équipes pluridisciplinaires • Développer des actions d'éducation thérapeutique s'adaptant à son public et dans le cadre des bonnes pratiques professionnelles 	

Emploi 060301 - Infirmier(e) DE – Niveau 6EA	
	Diplôme requis
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
	Finalité
<p>Dispenser des soins destinés à maintenir ou restaurer la santé de la personne. Contribuer à la mise en œuvre des traitements en participant à la surveillance de la personne. Intervenir sur prescription du médecin et contribue à la mise en œuvre des traitements en participant à la surveillance de la personne. Donner en toute autonomie et responsabilité, des soins définis dans son champ de compétence.</p>	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer l'état de santé d'une personne et analyser les situations de soins • Concevoir et définir des projets de soins personnalisés ; planifier des soins, les prodiguer et les évaluer ; mettre en œuvre des traitements • Dispenser des soins de nature préventive, curative ou palliative, visant à promouvoir, maintenir et restaurer la santé • Contribuer à l'éducation à la santé et à l'accompagnement des personnes ou des groupes dans leur parcours de soins en lien avec leur projet de vie • Mener des actions de prévention, d'éducation à la santé et d'éducation thérapeutique • Accompagner le patient et son entourage dans le parcours de soins 	

Emploi 06030103 - Infirmier(e) hygiéniste – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier(e) + DU Hygiène Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Concevoir, développer et coordonner la politique de prévention du risque infectieux en appliquant les protocoles ou règles de bonnes pratiques visant à empêcher tout apport de micro- organismes lors de la réalisation des soins	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Etre en appui au contrôle du respect des règles, procédures, protocoles, normes et standards • Réaliser des audits et des enquêtes relatifs à la prévention des infections associées aux soins, rédiger les rapports et suivre les plans d'actions • Former, accompagner et sensibiliser les professionnels et les usagers à la prévention des infections associées aux soins (techniques, règles et procédures) • Conseiller pour l'élaboration et l'actualisation des procédures, protocoles ou consignes et règles relatives à la prévention des infections associées aux soins • Elaborer des recommandations sur l'organisation des circuits et la protection des personnes lors de la réalisation de travaux, sur la conception de bâtiments, l'implantation d'équipements, l'achat de matériels et de produits d'hygiène • Mettre en œuvre des améliorations dans les pratiques de soins au regard de la réglementation et des recommandations des sociétés savantes • Mettre en place et suivre les plans et les actions de prévention • Renseigner les données et suivre les indicateurs nationaux et institutionnels • Signaler, traiter et suivre les infections associées aux soins et les alertes 	

Emploi 060302 - Infirmier(e) du travail – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier(e) ou d'infirmière + DU infirmier santé au travail Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Assurer le suivi médico-administratif des salariés et la prévention en matière de santé au travail	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Assister le médecin du travail par la réalisation des examens paramédicaux et leur interprétation • Assurer des actions de nature préventive, technique, relationnelle et éducative afin de protéger, maintenir ou restaurer la santé des agents • Participer à/animer la politique de prévention de santé au travail • Concourir à la pratique du médecin de prévention dans la réalisation de ses missions en santé au travail 	

Emploi 060701 - Chargé(e) d'insertion professionnelle – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
TP – Conseiller en insertion professionnelle Titre RNCP n° 37274 – Niveau 5 – Bac +2 OU TP – Formateur accompagnateur en insertion professionnelle Titre RNCP n° 36014 – Niveau 5 – Bac +2	
Finalité	
Accompagner le projet professionnel des personnes en relation avec les entreprises en vue d'une insertion professionnelle durable en adéquation avec leurs potentiels, leurs compétences, leur situation de handicap et le contexte socio-économique. Recueillir auprès des entreprises les informations relatives aux emplois offerts ou prévisibles, aux évolutions des qualifications et aux besoins de formation.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet professionnel et à son analyse en terme de faisabilité en l'adaptant au mieux à ses potentiels, à ses compétences et à sa situation de handicap • Accompagner les personnes dans leur démarche de médiation à l'emploi • Informer et accompagner les employeurs dans la perspective d'accueil de salariés en situation de handicap • Apporter son expertise et assister les employeurs souhaitant embaucher un travailleur handicapé dans leurs démarches d'intégration et d'adaptation du poste de travail • Assurer le suivi du stagiaire durant la période d'insertion en milieu professionnel • Organiser et développer un réseau avec les entreprises et l'ensemble des partenaires de l'insertion • Assurer une veille de l'environnement socio-professionnel, économique, ergonomique et des conditions générales d'exercice des métiers • Assurer le suivi de la trajectoire professionnelle des personnes en situation de handicap 	

<p>Emploi 060703 - Formateur(trice) professionnel pour personne en situation de handicap</p> <p>Niveau 6EA</p>	
	Diplôme requis
<p>Diplôme de niveau 5 en rapport avec le métier enseigné + TP – Formateur professionnel d’adultes / diplôme Titre RNCP n°37275 – Niveau 5 – Bac +2</p>	
	Finalité
<p>Diplôme de niveau 5 en rapport avec le métier enseigné + TP – Formateur professionnel d’adultes / diplôme Titre RNCP n°37275 – Niveau 5 – Bac +2</p>	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'étude médico-administrative des demandes d'avis sur prestation. • Contribuer à l'étude de la qualité de la prise en charge du patient dans son parcours de soins et participer à l'analyse médicalisée. • Accompagner les professionnels de santé et les assurés dans l'évolution des pratiques en faveur de la prévention et de la pertinence des prises en charge. • S’assurer de la conformité, de la qualité et de la sécurité des soins présentés au remboursement. • Participer à la création des conditions de l'accompagnement des parcours des patients atteints de pathologies chroniques ou professionnelles. 	

Emploi 071001 - Infirmier(e) Conseiller(e) en santé – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Assurer à distance un accompagnement personnalisé des assurés atteints de maladies chroniques ayant adhéré au service Sophia, afin de les rendre acteurs de leur santé, en relais des recommandations du médecin traitant.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • En contact avec l'assuré par le biais de différents canaux (téléphonique écrit, mail...), lui apporter de l'information sur sa pathologie et les bonnes pratiques afférentes (observance, examens de suivi, alimentation, activité physique...), un soutien et des conseils personnalisés adaptés à l'évolution de son état de santé et de ses besoins. • Guider l'assuré dans sa réflexion afin de l'amener à adopter un comportement favorable à sa santé, et l'informer de l'existence de structures de prise en charge appropriées à sa situation • Adapter les conseils fournis à l'assuré au regard des recommandations du médecin traitant 	

Emploi 071101 - Infirmier(e) du Service Médical – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Sous la responsabilité du médecin conseil chef de service, prendre en charge les activités en direction des assurés, des professionnels de santé et des établissements.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'étude médico-administrative des demandes d'avis sur prestation. • Contribuer à l'étude de la qualité de la prise en charge du patient dans son parcours de soins et participer à l'analyse médicalisée. • Accompagner les professionnels de santé et les assurés dans l'évolution des pratiques en faveur de la prévention et de la pertinence des prises en charge. • S'assurer de la conformité, de la qualité et de la sécurité des soins présentés au remboursement. • Participer à la création des conditions de l'accompagnement des parcours des patients atteints de pathologies chroniques ou professionnelles. 	

Emploi 170214 - Coordonnateur(trice) de parcours- Niveau 6EB	
Diplôme requis	
Titulaire d'un diplôme de la santé ou du médico-social de niveau 6 RNCP et formation certifiante de "réfèrent de parcours santé-social"	
Finalité	
Structurer l'accompagnement global des personnes accompagnées pour garantir la continuité et la fluidité du parcours de la personne (accès à l'emploi, aux soins, à la formation, à la culture, au sport ...) Coordonner un ensemble de prestations internes et externes, il articule les réponses les plus pertinentes aux besoins et aux attentes de la personne accompagnée, en mobilisant les ressources existantes sur un territoire.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Construire, avec la personne accompagnée et l'ensemble des intervenants, un plan d'accompagnement cohérent permettant la réalisation du projet de vie dans une logique de parcours et d'orientation inclusive • Conseiller et accompagner la personne accompagnée et ses aidants dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de son projet, • Coordonner les différents accompagnements en partenariat avec les équipes pluridisciplinaires et interdisciplinaires, en interne et en externe • Sécuriser les situations de rupture en attachant une attention particulière aux changements de situation et aux situations complexes • Suivre la mise en œuvre du plan d'accompagnement • Favoriser une continuité d'accompagnement entre le secteur spécialisé et le droit commun • Apporter son expertise auprès de pairs ou de partenaires • Animer les réunions de projet mobilisant des ressources internes et externes • Prendre en compte et gérer les éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation des prestations du projet 	

Emploi 060307 (ou 060107) – Infirmier(e) Puériculteur(trice) – Niveau 6EB	
	Diplôme requis
DE - Diplôme d'Etat de puéricultrice Titre RNCP n°38529 – Niveau 6 – Bac +3	
	Finalité
Exercer des activités de soin et d'éducation auprès des enfants de 0 à 6 ans.	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins avec l'enfant et avec ses parents • Initier et mettre en œuvre des actions d'éducation et de promotion de la santé à destination des parents et de l'enfant • Proposer et organiser avec l'équipe éducative des activités d'éveil visant à accompagner l'enfant vers l'autonomie et l'apprentissage de la vie sociale 	

Emploi 060201 – Orthophoniste – Niveau 6EB	
	Diplôme requis
Certificat de capacité d'orthophoniste Titre RNCP n°38986 – Niveau 7 – Bac +5	
	Finalité
Assurer des actes de rééducation afin de prévenir, évaluer, prendre en charge les troubles de la voix, de l'articulation, de la parole, les troubles associés à la compréhension du langage oral ou écrit et à son expression ainsi que les troubles de la déglutition.	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des bilans et l'évaluation nécessaires à l'établissement du diagnostic orthophonique et du projet thérapeutique • Prendre en charge de manière individuelle ou en groupe le/les patients • Faire des actions de prévention et de dépistage des troubles du langage, de la communication et des fonctions oro-myo-faciales • Proposer des actions d'éducation thérapeutique des patients et de leur entourage • Apporter son expertise et ses conseils dans le domaine de l'orthophonie • Organiser et coordonner des soins dans le cadre d'un travail pluridisciplinaire • Prescrire des dispositifs médicaux dont la liste est fixée par arrêté 	

Emploi 060203 - Masseur(se) Kinésithérapeute – Niveau 6EB	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute Titre RNCP n°28353 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Réaliser des soins et techniques de rééducation et de réadaptation, afin de restaurer, développer, maintenir ou à défaut compenser le mouvement et les capacités fonctionnelles du patient /de la personne accueillie pour faciliter son retour à l'autonomie.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des bilans (diagnostic kinésithérapique, objectifs de soins, choix des actes et des techniques les plus appropriés) • Fixer les objectifs et le programme thérapeutique, les communiquer à la personne et à son entourage, les évaluer et les adapter au cours de la prise en charge • Mettre en œuvre les techniques de rééducation • Participer à la communication et à la transmission des données relatives aux traitements et aux modes d'accompagnement • Développer des actions de prévention et d'éducation thérapeutique • Pratiquer un examen clinique, réaliser un diagnostic et définir les méthodes et les moyens à mettre en œuvre. • Manipuler le corps du patient pour soulager une douleur ou réduire un membre soit par des massages soit par des exercices de gymnastique • Prescrire des dispositifs médicaux et aides techniques dont la liste est fixée par arrêté 	

Emploi 060303 (ou 06030101) – Infirmier(e) anesthésiste et de réanimation (IADE) – Niveau 6EB	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier(e) anesthésiste Titre RNCP n°18367 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Réaliser des soins infirmiers dans les domaines de l'anesthésie de la réanimation et de l'urgence. Réaliser des soins spécifiques et des gestes techniques dans les domaines de l'anesthésie-réanimation, de la médecine d'urgence et de la prise en charge de la douleur.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et organiser le site et le matériel d'anesthésie en fonction du patient, du type d'intervention et du type d'anesthésie • Réaliser des soins infirmiers d'anesthésie et/ou de réanimation • Mettre en œuvre et suivre l'anesthésie et l'analgesie en fonction du patient, de l'intervention et de la technique anesthésique • Accompagner le patient, dans les domaines de l'intervention chirurgicale, du traitement de la douleur, de l'urgence et de la réanimation • Mettre en œuvre et contrôler des mesures de prévention des risques, opérations de vigilance et traçabilité en anesthésie-réanimation • Analyser, évaluer les situations et intervenir afin de garantir la qualité des soins et la sécurité des patients en anesthésie réanimation dans la période pré, per et post opératoire. 	

Emploi 060304 (ou 06030102) – Infirmier(e) de bloc opératoire (IBODE) – Niveau 6EB	
Diplôme requis	
DE -Diplôme d'Etat d'Infirmier(e) de bloc opératoire Titre RNCP n°37228 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Assurer le bon déroulement des opérations aux côtés des chirurgiens, tout en maintenant le confort et la sécurité des patients. Gérer la préparation de l'environnement opératoire et peut aider le chirurgien dans la réalisation de certains actes. Garantir le respect des normes de sécurité et de stérilisation, d'équipement et de matériel dans le bloc opératoire	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des activités de prévention et de soins en lien avec des actes et activités invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique • Réaliser des techniques complexes d'assistance chirurgicale au cours d'actes et d'activités invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique • Organiser et coordonner des activités de soins liées au processus peropératoire • Gérer des équipements, des dispositifs médicaux et des produits dans les secteurs interventionnels et associés 	

Emploi 060305– Infirmier(e) coordonnateur (IDEC) – Niveau 6EC	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier(e) Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3 et formation d'infirmier(e) coordonnateur(rice)	
Finalité	
Assurer la continuité et la qualité du parcours de la personne prise en charge. Assurer l'interface entre la prise en charge médicale, paramédicale et l'accompagnement social d'une personne.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les besoins de soins et d'accompagnement d'une personne • Établir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage • Organiser les modalités de mise en œuvre du projet de soin / d'accompagnement de la personne • Coordonner l'ensemble des activités à réaliser afin d'assurer la continuité des soins en interne • Piloter le projet de soins de la personne en articulation avec les partenaires • Gérer le dossier médical • Encadrer et animer l'équipe • Intervenir en appui dans la réalisation des soins • Gérer les stocks de produits et de matériels médicaux relevant de sa responsabilité. 	

Emploi 060306– Infirmier(e) en pratique avancée (IPA) - Niveau 6EC	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat Infirmier(e) en Pratique Avancée Titre RNCP n°38988 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
<p>Participer à la prise en charge globale des patients dont le suivi lui est confié par un médecin.</p> <p>Apporter son expertise et participer, en collaboration avec l'ensemble des professionnels concourant à la prise en charge du patient, à l'organisation des parcours entre les soins de premier recours, les médecins spécialistes de premier ou deuxième recours et les établissements et services de santé ou médico-sociaux.</p> <p>Intervenir dans le respect du parcours de soins du patient coordonné par un médecin traitant.</p>	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Observer, recueillir et interpréter des données dans le cadre du suivi médical d'un patient dans son domaine d'intervention • Prescrire, renouveler des prescriptions • Réaliser des actes techniques dans le cadre du suivi d'un patient dans son domaine d'intervention • Concevoir, mettre en œuvre et évaluer des actions de prévention et d'éducation thérapeutique • Participer à l'organisation du parcours de soins et de santé du patient • Mettre en œuvre des actions d'évaluation et d'amélioration des pratiques professionnelles 	

Emploi 050602 – Psychologue du travail – Niveau 7E	
Diplôme requis	
Master – Psychologie Titre RNCP n° 39025 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Prévenir les risques professionnels en assurant des missions de diagnostic, de conseil et d'appui auprès des acteurs et en participant aux diverses actions de l'organisme	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et déployer un dispositif d'intervention en psychologie du travail auprès des organisations • Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail / clinique du travail • Animer des groupes de travail d'expression et d'échange sur le travail afin d'instaurer une dynamique d'analyse du travail/activité/pratique dans l'organisation et améliorer la qualité du travail et la qualité de vie et des conditions de travail • Concevoir et animer des actions de sensibilisation et des formations sur la santé au travail 	

Emploi 060601 - Psychologue clinicien – Niveau 7E	
Diplôme requis	
Master – Psychologie Titre RNCP n° 39025 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des actions curatives et préventives à travers une démarche prenant en compte la dimension psychique des individus et des groupes en vue de promouvoir l'autonomie de la personne.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir et analyser des besoins et/ou des demandes d'intervention • Observer les patients / personnes accueillies / résidents • Réaliser des évaluations et bilans psychologiques (recueil d'informations, entretien, travail de synthèse, restitution) • Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'intervention à visée préventive ou curative • Etablir des bilans psychologiques • Assurer une prise en charge individuelle ou collective du patient/de la personne accueillie/résident et de leur entourage (groupes de parole, soutien, formation...) • Collaborer avec l'équipe et les partenaires médico-sociaux 	

Emploi 060602 - Neuropsychologue– Niveau 7E	
Diplôme requis	
Master- Psychologie : Neuropsychologie Titre RNCP n°38991 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des actions curatives et préventives à travers une démarche prenant en compte les aspects cognitifs et psycho- comportementaux des individus et des groupes en vue de promouvoir l'autonomie de la personne.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir et analyser des besoins et/ou des demandes d'intervention • Réaliser des examens psychologiques et neuropsychologiques • Proposer une interprétation et des propositions (prise en charge, aménagements, orientation, etc.). • Assurer une prise en charge individuelle ou collective du patient/de la personne accueillie/résident et de leur entourage (groupes de parole, soutien, formation...) • Collaborer avec l'équipe et les partenaires médico-sociaux 	

Emploi170108 – Cadre de santé - Niveau 7E	
Diplôme requis	
DE - Diplôme de cadre de santé Titre RNCP n°38443 – Niveau 6 – Bac +3 Master 1 management de la santé ou gestion des établissements sanitaires	
Finalité	Activités
Organiser les activités au sein d'un service ou d'une unité de soins en veillant à la qualité et la sécurité des prestations Animer et encadrer les équipes placées sous sa responsabilité, coordonner et optimiser les moyens mis en œuvre. Assurer l'interface entre les équipes médicales et la direction.	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser, coordonner et planifier l'activité de son secteur • Animer son ou ses équipe(s), encadrer et accompagner les équipes placées sous sa responsabilité (évaluation, développement des compétences, évolution professionnelle, santé au travail) • Organiser, coordonner et planifier l'activité de l'unité/ du service • Accompagner les équipes dans la transformation des réformes sanitaires • Coordonner les activités avec les autres services et/ou les partenaires • Contrôler et évaluer la qualité des activités du service • Elaborer et mettre en œuvre le projet de service en lien avec le projet d'établissement

Emploi 170109 – Cadre éducatif - Niveau 7E	
Diplôme requis	
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) Titre RNCP n° 36836 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Assurer la coordination des actions socio-éducatives engagées auprès des personnes accueillies. Animer et encadrer les équipes placées sous sa responsabilité, coordonner et optimiser les moyens mis en œuvre. Assurer l'interface entre la direction et les équipes éducatives et contribue au projet d'établissement.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser, coordonner et planifier l'activité de son secteur • Animer son ou ses équipe(s), encadrer et accompagner les personnes sous sa responsabilité (évaluation, développement des compétences, évolution professionnelle, santé au travail) • Piloter la mise en œuvre des projets personnalisés • Accompagner les équipes dans la transformation de l'offre médico-sociale • Coordonner les activités avec les autres services et/ou les partenaires • Contrôler et évaluer la qualité des activités du service • Elaborer et mettre en œuvre le projet de service en lien avec le projet d'établissement 	

Emploi 170110– Directeur(rice) de soins -Niveau 8E	
Diplôme requis	
DE - Diplôme de cadre de santé ou cadre éducatif Master 1 management de la santé ou gestion des établissements sanitaires Niveau 6 - RNCP – Bac +3	
Finalité	
Définir et piloter la mise en œuvre de la politique des soins dans le cadre de la stratégie de l'établissement. Assurer la coordination générale des soins tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel (activités de soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques)	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et mettre en œuvre les projets de soins en s'assurant du respect des objectifs de qualité et de sécurité définis dans ce cadre • Organiser, contrôler et évaluer la mise en œuvre de la politique des soins de l'établissement ; • Animer et coordonner les activités des cadres soignants • S'impliquer dans les processus relatifs à l'organisation du recueil des données relevant du PMSI (Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information) 	

Emploi 060401 - Pharmacien(ne) – Niveau 10E	
Diplôme requis	
DE – Docteur en pharmacie Code de la santé publique : Article L4221-1 et Article L4221-2 Bac +6	
Finalité	
Contribuer au maintien ou à la restauration de la santé de la personne par la gestion de la pharmacie, en tenant compte des aspects économiques, de l'approvisionnement et de la dispensation des médicaments et des dispositifs médicaux stériles et non stériles, et la conduite de missions de vigilance sanitaire.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Analyser et valider les prescriptions médicales Assurer la délivrance des médicaments et matériels stériles à usage unique Être responsable de la pharmacovigilance Sécuriser le circuit du médicament Assurer la gestion économique et financière de la pharmacie Veiller au respect des règles de sécurité et d'hygiène Participer aux différentes instances médicales de l'établissement (CME, commissions de vigilance sanitaire, conciliation médicale, ...) Effectuer les recherches et réactualiser régulièrement ses connaissances Renseigner le dossier du patient Superviser l'activité des préparateurs en pharmacie Participer à l'élaboration du protocole définissant les actions de prévention 	

Emploi 061101 – Dentiste – Niveau 10E	
Diplôme requis	
Diplôme d'État de Docteur en chirurgie dentaire Code de la santé publique : Article L4141-3 Bac +6	
Finalité	
Dans le respect de la législation dont le code de déontologie et des dispositions réglementaires, promouvoir la santé bucco dentaire par la prévention et le soin	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer et dépister les pathologies bucco-dentaires • Déterminer le plan de traitement, réaliser des soins, des prothèses ou des traitements orthodontiques • Orienter le patient vers une consultation spécialisée • Repérer les personnes en difficultés d'accès aux soins et les orienter vers les interlocuteurs compétents • Participer à des actions d'éducation d'hygiène dentaire • Recueillir des données épidémiologiques en vue d'études • Se tenir informé des recherches et des évolutions dans son domaine d'expertise médicale • S'assurer du respect des règles de sécurité sanitaire 	

Emploi 061001 - Médecin - Niveau 11 E	
Diplôme requis	
Diplôme d'État de docteur en médecine Code de la santé publique Article L4131-1 Bac +9	
Finalité	Dans le respect de la législation, dont le code de déontologie et des dispositions réglementaires, fournir des soins de santé coordonnés en intégrant des aspects de prévention, de traitement et de soutien psychologique, tout en assurant une collaboration étroite avec d'autres professionnels de la santé.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> Assurer les consultations médicales dans une logique de prévention et / ou d'évaluation globale de l'état de santé du patient/ de la personne accueillie en articulation avec le médecin traitant Fournir des soins d'urgence et des traitements pour les situations médicales aiguës au sein de l'établissement Prescrire et/ou réaliser les examens complémentaires Rédiger les certificats afférents à sa pratique, assurer le suivi et la continuité des soins prescrits et/ou des examens Adapter les plans de traitement en fonction des besoins évolutifs des patients. Offrir un soutien psychologique aux patients et à leurs familles Participer aux visites quotidiennes et aux réunions pluridisciplinaires Se coordonner avec les professionnels de santé de l'établissements et organiser le parcours de soins Organiser et animer des programmes de prévention et de promotion de la santé pour les patients et le personnel de l'établissement Participer à la gestion administrative de l'établissement, incluant la tenue des dossiers médicaux Organiser et/ou participer aux programmes de santé publique, de recherche bio-médicale et d'épidémiologie Participer aux commissions réglementaires, aux commissions ou groupe de travail institutionnels et extra-institutionnels Participer aux programmes d'Assurance Qualité de la structure (accréditation, certification...) Connaître et appliquer les règles de recueil et de codification des actes Participer à des activités de formation continue et à des programmes de développement professionnel au sein de l'établissement / Encadrer et former des internes

Emploi 170309 – Médecin coordonnateur - Niveau 12 E	
Diplôme requis	
Diplôme d'État de docteur en médecine Diplôme de spécialisation en médecine Code de la santé publique : Article L4131-1 Bac +9	
Finalité	
<p>Dans le respect de la législation, dont le code de déontologie et des dispositions réglementaires, garantir la coordination des prises en charge et notamment des soins médicaux et veiller à la qualité des soins dispensés tout en garantissant une approche globale du patient portée par une approche pluridisciplinaire.</p> <p>Exercer un rôle de conseil auprès du directeur d'établissement concernant l'organisation des soins et des prises en charge et la mise en œuvre du projet médical.</p>	
Activités	
<p>En plus, de l'activité clinique :</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurer la coordination de l'équipe pluridisciplinaire et celle de l'organisation des soins dispensés aux patients Veiller à la sécurité des patients en contribuant à l'organisation de la continuité des soins et en prenant part aux processus de gestion de crise Manager et coordonner l'équipe médicale Participer aux instances stratégiques de l'établissement pour proposer des orientations / réflexions dans le cadre du développement des activités et du projet médical, Veiller au développement des partenariats dans le cadre de l'organisation des filières de prise en charge en lien notamment avec les adresseurs (établissements de santé, médecine de ville, secteur médico-social), dans une logique de gradation des soins, Participer aux instances qualité de l'établissement 	

4. Description des niveaux de la grille du personnel ingénieur(e) conseil

Niveaux	Niveaux de qualification
10 A	Ingénieur-conseil chargé d'effectuer des enquêtes, des contrôles, des études ou de mener des activités de conseil interne ou externe dans un domaine de spécialisation défini ou au sein d'entreprises et relevant des techniques de l'ingénieur.
10 B	Ingénieur-conseil responsable d'un groupe composé par exemple, de contrôleurs de sécurité et/ou d'ingénieurs-conseils dont il coordonne les activités en fonction des objectifs du service.
11 A	Ingénieur-conseil ayant la responsabilité technique de plusieurs domaines de spécialisation ou ayant acquis un très haut niveau d'expertise dans sa spécialité.
	Ingénieur-conseil assurant la direction technique et scientifique d'une unité de travail.
	Ingénieur-conseil ayant la responsabilité de la direction, de l'animation, du contrôle d'un secteur important composé par exemple d'ingénieurs-conseils.
11 B	Ingénieur-conseil qui assure en second la responsabilité tant administrative que technique du service prévention-tarifification.
12	Ingénieur-conseil assurant la coordination technique des actions de prévention au niveau d'une branche professionnelle et contribuant, pour cette branche, à la définition de la politique nationale de prévention.
	Ingénieur-conseil qui dirige et coordonne l'activité du service prévention-tarifification, dans le cadre des objectifs fixés au niveau de l'organisme.

Annexe 2 La méthode de cotation des emplois

La méthode décrite dans la présente annexe a été appliquée au niveau national selon les modalités relevant de l'article 5.1 du présent accord.

À ce titre, la liste des métiers et emplois-repères, ainsi que leur positionnement dans chaque grille de classification, figure en annexe 1.

Il revient à chaque organisme de s'assurer que le cadre d'exercice au local s'inscrit en correspondance avec celui relevant de cette annexe 1.

La présente méthode doit être déclinée pour établir le positionnement local des emplois non repérés nationalement, conformément à l'article 5.2 de l'accord.

Un emploi non repéré se caractérise par un code dont les 6 premiers chiffres ne correspondent pas à ceux d'un emploi repéré (ou rattaché à un métier repéré) mentionné en annexe 1.

Le positionnement des emplois non repérés dans la grille de classification s'opère au sein de chaque organisme de sécurité sociale par leur évaluation selon deux approches complémentaires :

- par leur comparaison avec les repères (métier ou emploi selon les cas) ;
- par leur analyse et cotation en application de la méthode par critères classants.

L'évaluation de chaque emploi non repéré s'appuie sur l'analyse de sa finalité et les activités effectivement exercées, décrites dans le référentiel d'emploi local. L'organisme peut décider localement d'appliquer la procédure à une maille plus fine (code emploi à 6 chiffres ou plus).

Si au sein de l'organisme local, il est constaté un ensemble homogène d'emplois ayant la même finalité et au sein desquels il est possible de réaliser une progression de carrière identique, il est possible d'appliquer la procédure suivante au niveau du métier (identifié par un code à 4 chiffres).

I. Déroulé de la méthode

Le déroulé de la méthode au niveau local est le suivant :

Phase	Caractéristiques
1	Identifier les métiers/emplois non repérés de l'organisme qui sont à positionner localement dans les grilles et niveaux de classification
2	Analyser la situation actuelle de positionnement et le descriptif des activités de ces emplois
3	Identifier le niveau de qualification minimal de chaque emploi ou métier résultant de sa cotation avec les critères classants
4	Examiner si, au sein du métier/emploi considéré, des différences d'activité impliquent des niveaux d'expertise différents, justifiant une évaluation graduée avec les critères classants
5	Si d'éventuels niveaux de progression au sein du métier/emploi ont été identifiés, sur la base d'un descriptif d'activités différent pour chaque niveau de progression, coter ces différents niveaux avec les 5 critères classants
6	Avec ces cotations, établir des scores globaux pour chaque niveau de progression
7	Le score global du niveau de progression correspond lui-même à un niveau de qualification de la grille cible en application du barème de cotation défini.

À l'issue de son évaluation, un métier ou emploi non-repéré peut être positionné sur plusieurs niveaux de qualification si la différenciation des activités et de responsabilités qu'il revêt justifie cette différence de cotation.

La cohérence du positionnement d'un emploi non-repéré doit être vérifiée en comparaison avec l'ensemble des emplois classés dans le même niveau de qualification, puis en comparaison avec les emplois classés sur un niveau inférieur et supérieur.

II. Méthode de cotation

La méthode d'évaluation par critères classants est structurée sur la base de cinq critères permettant de couvrir l'ensemble des champs de responsabilité et d'exercice des emplois :

- connaissance et technicité ;
- complexité ;
- autonomie ;
- relation et communication ;
- coopération et management.

Chacun des critères classants est gradué en 8 positions définies ci-après.

L'évaluation de chaque emploi non-repéré se traduit, pour chaque critère classant, par l'identification d'une position donnée dans la gradation (position 1 à 8) correspondant à un nombre de points.

Pour les emplois des familles professionnelles 6 (offre de soins et prise en charge du handicap) et 13 (gestion des systèmes d'information), le nombre de points correspondants à la position au sein du critère connaissance et technicité est multiplié par 2.

1. Connaissance et technicité

Ce critère traduit le niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaire à l'exercice du métier, qu'il soit acquis par la formation initiale, la formation continue, et/ou l'expérience professionnelle.

Position 1	Niveau élémentaire de connaissances générales, routines de travail peu compliquées, aucune certification n'est exigée pour l'exercice de l'emploi. Utilisation possible d'équipements simples.	1 point 2 points pour les grilles E et I
Position 2	Niveau élémentaire de connaissances professionnelles ou niveau CAP ou BEP. Connaissance de procédures et méthodes, applicables dans un environnement stable.	2 points 4 points pour les grilles E et I
Position 3	Niveau approfondi de connaissances professionnelles, ou niveau baccalauréat, pour répondre à des situations nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'action.	3 points 6 points pour les grilles E et I
Position 4	Niveau approfondi de connaissances professionnelles relatives à plusieurs domaines d'activités, ou niveau Bac + 2, permettant de répondre à des situations complexes et variées.	4 points 8 points pour les grilles E et I
Position 5	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau Bac + 3, nécessaire pour comprendre un processus large, une organisation complexe et appréhender des situations variées.	5 points 10 points pour les grilles E et I

Position 6	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau d'expertise dans un domaine, ou niveau Bac + 5, nécessaire à l'analyse critique de l'existant et des pratiques.	6 points 12 points pour les grilles E et I
Position 7	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac + 5 et plus, dans plusieurs domaines, nécessaire à la prise de décision.	7 points 14 points pour les grilles E et I
Position 8	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac + 5 et plus, nécessaire pour élaborer et appliquer des solutions globales et prendre les décisions adéquates. Ce niveau implique de pouvoir/devoir remettre en cause les pratiques habituelles afin de concevoir de nouvelles solutions de référence.	8 points 16 points pour les grilles E et I

2. Complexité

Ce critère traduit le niveau de complexité des situations rencontrées dans l'exercice du métier, que ce soit en fonction de leur nature, ou du niveau d'analyse et de résolution.

Position 1	Résolution de problèmes/situations sommaires en appliquant des solutions prescrites pouvant faire appel à la mémoire pour retrouver des situations identiques déjà rencontrées.	1 point
Position 2	Résolution de problèmes/situations simples en identifiant une solution parmi un ensemble de solutions existantes, dans le cadre d'instructions explicites.	2 points
Position 3	Résolution de problèmes/situations, nécessitant un raisonnement structuré, guidé par les usages de l'emploi, afin d'ajuster la solution choisie parmi un ensemble de solutions existantes.	3 points
Position 4	Résolution de problèmes/situations, impliquant l'évaluation des risques et leurs conséquences sur l'activité et impliquant la gestion d'antagonismes, dans l'objectif d'adapter la solution à la situation.	4 points
Position 5	Résolution de problèmes/situations complexes, nécessitant une démarche analytique afin d'adapter les solutions existantes, tout en prenant en compte les impacts sur le périmètre d'activité.	5 points
Position 6	Résolution de problèmes/situations complexes, nécessitant la prise en compte des répercussions à court, moyen, long terme, sur l'environnement et sur le futur, afin d'optimiser les solutions existantes.	6 points
Position 7	Résolution de problèmes/situations très complexes, nécessitant un questionnement et une révision des solutions existantes, en prenant en compte les impacts sur l'ensemble de l'organisation.	7 points
Position 8	Résolution de problèmes/situations très complexes ne pouvant plus s'appréhender à la lumière des références existantes nécessitant de définir des solutions nouvelles, tout en restant dans le cadre des orientations stratégiques.	8 points

3. Autonomie

Ce critère traduit le niveau d'initiative et de latitude d'action nécessaire à l'exercice du métier, et se mesure par rapport à la fréquence et au type de contrôles exercés.

Position 1	Opère ses tâches selon des consignes détaillées en suivant des instructions complètes. Contrôle quotidien par la hiérarchie sur le respect du planning et les résultats obtenus.	1 point
------------	--	---------

Position 2	Réalise ses activités dans le cadre d'un programme de travail pré-défini avec dans certains cas un choix sur le mode opératoire. Contrôle dans un délai court par la hiérarchie sur le respect du programme de travail et les résultats obtenus.	2 points
Position 3	Conduit ses activités selon des directives générales qui peuvent nécessiter de prendre des initiatives dans les moyens de travail. Évaluation, lors de points périodiques, sur le choix de la démarche et les résultats obtenus.	3 points
Position 4	Conduit ses activités en choisissant les moyens de travail appropriés. Évaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus.	4 points
Position 5	Organise ses missions dans le cadre d'un plan d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi est rattaché. Évaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur l'avancement et la réalisation des missions.	5 points
Position 6	Définit les objectifs de son domaine d'activité et négocie les moyens correspondants. Rend compte sur l'adéquation objectifs/moyens/résultats.	6 points
Position 7	Définit les objectifs et les moyens d'un ou plusieurs domaines d'activités. Rend compte des résultats de ce(s) domaine(s).	7 points
Position 8	Participe activement à l'élaboration des politiques de son domaine d'activité et/ou aux objectifs stratégiques de l'organisme. Dispose d'une large autonomie dans leur mise en œuvre et rend compte sur des résultats globaux.	8 points

4. Relations et communication

Ce critère traduit le niveau de communication exigé dans l'exercice du métier et se mesure par rapport à la fréquence et au type de relations avec les interlocuteurs internes ou externes.

Position 1	Nécessite de partager des informations usuelles et standardisées, dans un cadre interne et/ou externe.	1 point
Position 2	Nécessite d'expliquer des informations sur des sujets habituels en ajustant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	2 points
Position 3	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations complexes, en adaptant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	3 points
Position 4	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations (très) complexes, en adaptant sa communication à des interlocuteurs internes ou externes dont les objectifs sont différents voire contraires.	4 points
Position 5	Nécessite de valoriser des informations, pour influencer ses différents interlocuteurs internes ou externes.	5 points
Position 6	Nécessite d'argumenter, en adaptant sa communication, en vue de convaincre un ou plusieurs interlocuteurs.	6 points
Position 7	Nécessite d'argumenter, dans des situations très complexes avec un impact opérationnel, financier et/ou social fort, en vue de convaincre des interlocuteurs.	7 points
Position 8	Nécessite de maîtriser un large éventail de techniques de communication en vue de négocier et défendre des projets qui engagent l'organisme. La capacité d'influence et le leadership sont essentiels à ce niveau.	8 points

5. Coopération et management

Ce critère traduit les exigences du métier en termes de coopération et/ou d'accompagnement pédagogique et/ou de management opérationnel, stratégique ou transversal auprès de personnes, d'entité(s), ou dans le cadre de projet(s).

Position 1	Coopérer pour assurer la continuité de son travail avec celui des autres en réalisant des tâches bien définies, en ayant le souci de prendre en compte et de communiquer les consignes.	1 point
Position 2	Organiser son travail et ses activités en fonction des priorités des acteurs internes ou externes. La transmission des savoirs et des compétences peut être demandée.	2 points
Position 3	Dans le cadre de l'animation ou appui d'une équipe ou de la conduite d'un projet, superviser la charge de travail avec le souci de remplir les objectifs d'exploitation.	3 points
Position 4	Animer une équipe ou la conduite d'un projet, dont les membres peuvent provenir de domaines d'activités différents, nécessitant de la coordination en vue d'atteindre les objectifs définis, en gérant les moyens et ressources.	4 points
Position 5	Dans le cadre de la supervision d'une équipe ou de la conduite d'un projet, gérer les moyens et ressources, évaluer les salariés et les accompagner dans leur progression professionnelle.	5 points
Position 6	Assurer la responsabilité de management d'une ou plusieurs petites équipes ou plusieurs projets relevant de différents domaines de spécialisation et organiser la synergie avec les autres unités.	6 points
Position 7	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes et/ou de conduite de plusieurs projets, composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	7 points
Position 8	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes clés pour l'organisation et/ou de conduite de plusieurs projets stratégiques (important, complexe, à fort enjeu) composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	8 points

La cotation du métier (ou de l'emploi) est constituée du nombre de points obtenus par critère.

Le total des points de cotation définit le niveau de qualification du métier (ou de l'emploi) en application du barème de cotation.

Barème de cotation de la grille du personnel administratif

Total de points résultant de la cotation		Niveau de qualification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
5	6	1
7	9	2
10	12	3
13	15	4A
16	18	4B
19	21	5A
22	24	5B
25	27	5C
28	30	6

Total de points résultant de la cotation		Niveau de qualification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
31	33	7
34	36	8
37	40	9

Barème de cotation de la grille du personnel informatique

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
6	7	IA
8	9	IB
10	11	IIA
12	13	IIB
14	17	III
18	20	IVA
21	23	IVB
24	26	VA
27	29	VB
30	33	VI
34	37	VII
38	41	VIII
42	44	IXA
45	46	IXB
47	48	X

Barème de cotation de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
6	6	1E
7	9	2E
10	12	3EA
13	15	3EB
16	18	4E
19	21	5E
22	24	6EA
25	27	6EB
28	30	6EC
31	33	7E

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
34	36	8E
37	39	9E
40	42	10E
43	45	11E
46	48	12E

Annexe 3 Glossaire

Ce document vise à définir les termes utilisés dans le cadre de la nouvelle classification afin d'en avoir une compréhension partagée.

1. Termes généraux

Architecture des métiers et emplois (conformément à la nomenclature des métiers et emplois de la sécurité sociale)

Famille professionnelle : ensemble de métiers concourant à une même finalité au sein de l'organisation.

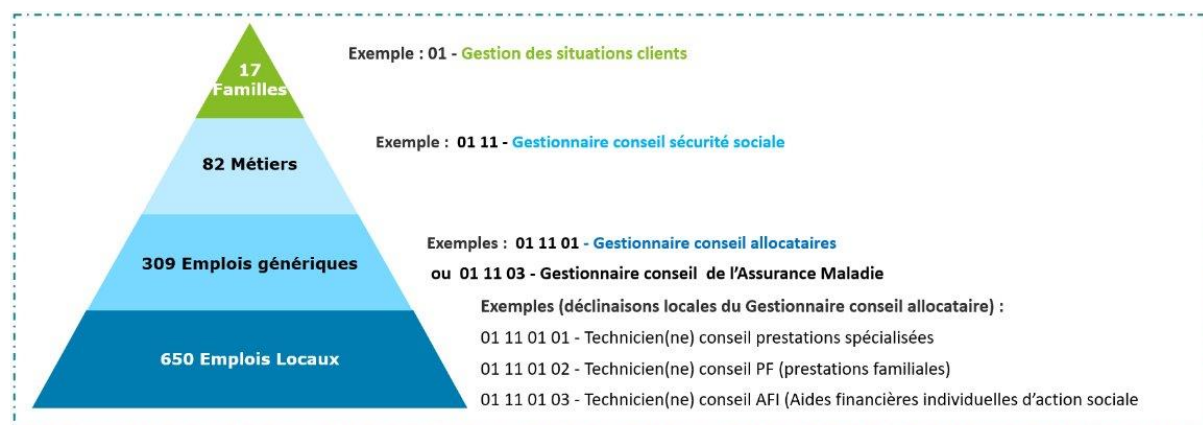
Métier : ensemble d'emplois présentant un socle commun d'activités et des compétences proches et spécifiques à un champ professionnel au sein de la sécurité sociale. Le métier ne renvoie pas directement à une organisation du travail, ni à une situation individuelle de travail.

Emploi générique : emploi ou regroupement de plusieurs emplois au sein d'un métier, mettant en évidence une spécialisation.

Emploi local ou décliné : sous-ensemble d'un emploi générique, de nature facultative, consistant à regrouper les postes de travail présentant des activités similaires et des caractéristiques proches.

Poste de travail : correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble des tâches, des activités, des missions effectuées par un individu au sein d'une organisation.

En synthèse, au niveau du répertoire des métiers du régime général de la sécurité sociale, l'architecture est la suivante :



Notions propres à la classification et au repérage

Classification : la classification est la hiérarchisation des emplois selon un système organisé, en vue de définir les niveaux de classification, de rémunération et les règles d'évolution associées. Elle repose sur un principe fondamental : le classement des emplois et non des salariés.

Repère : regroupement de situations de travail, au niveau du métier ou de l'emploi, présentant des activités similaires et des caractéristiques proches. Les repères sont définis au niveau de la branche professionnelle et font l'objet d'une annexe spécifique.

Amplitude du repère : position d'un métier (ou emploi) repère au regard de la classification, de son niveau de qualification minimal à son niveau de qualification maximal. L'amplitude du repère désigne son positionnement sur plusieurs niveaux de qualification.

Critères classants : ensemble de critères qui, combinés entre eux, permettent d'évaluer le métier ou l'emploi afin de définir son positionnement dans les niveaux de classification. Les critères classants sont associés à des positions qui permettent d'évaluer où se situe l'emploi dans chacun des critères classants.

2. Termes utilisés dans la définition des positions des critères classants

Activités : ensemble cohérent et organisé de tâches réalisées pour remplir les missions assignées à une situation de travail.

Animation : fait de mobiliser ou mener une équipe de salariés en mettant en œuvre des méthodes de conduite d'activité afin d'assurer son fonctionnement.

Conduite d'un projet : ensemble des méthodes, techniques et outils utilisés pour planifier, organiser et contrôler les ressources d'un projet afin d'atteindre des objectifs spécifiques dans un délai et avec des moyens définis.

Connaissances professionnelles : connaissances spécifiques à un métier.

Consignes : instructions strictes et formelles (ou série d'instructions) données à un salarié (en général peu qualifié) pour lui prescrire ce qu'il doit faire ou ne doit pas faire. En général, constitué d'une succession de tâches.

Coopération : participation (avec une ou plusieurs personnes) à une action commune en opérant conjointement avec quelqu'un, et en échangeant pour réaliser ses activités.

Coordination : organisation d'un travail collectif articulant plusieurs activités/plusieurs types d'acteurs.

Directives : ensemble d'objectifs et d'instructions, donnés à l'oral ou à l'écrit.

Gestion d'antagonismes : identifier, comprendre et résoudre les oppositions entre différents mécanismes (ou intérêts) qui peuvent être rencontrés dans la conduite de l'activité, et proposer des solutions cohérentes.

Initiative : capacité à se saisir de sa liberté d'action (en termes de décision et/ou d'organisation du travail), en agissant de manière proactive, en anticipant les besoins et en saisissant les opportunités.

Instructions : ensemble d'explications, orales ou écrites, données à un salarié afin de lui indiquer la méthode à suivre et/ou le travail à accomplir.

Objectifs : ensemble prédéterminé de réalisations à atteindre et sur lesquelles se concentrent les activités dans un but donné. Ces objectifs doivent respecter la règle dite « SMART » (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini).

Plan d'actions : définition des tâches opérationnelles à mettre en œuvre en vue d'atteindre des objectifs.

Supervision : exercice d'un contrôle sur l'organisation et l'exécution d'un travail accompli par d'autres, précisément ou dans ses grandes lignes, avec ou sans responsabilité hiérarchique formelle.

Tâches : ensemble d'opérations élémentaires.

Transmission des savoirs et des compétences : processus par lequel un salarié communique à un autre salarié, ou à un groupe de salariés, des savoirs et/ou des compétences acquis dans un domaine professionnel.

Annexe 4 Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

La dernière phrase du deuxième paragraphe de l'article 19 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, « Ces coefficients définissent la plage salariale à l'intérieur de laquelle chaque salarié a vocation à évoluer. » est supprimée.

Au quatrième alinéa de l'article 33 de la convention collective du 8 février 1957, les mots « dans la limite de la plage d'évolution salariale du nouveau niveau de qualification » et « à défaut, par une prime provisoire » sont supprimés.

À l'article 1^{er} du protocole d'accord du 26 juin 2018 relatif à la définition conventionnelle du salaire minimum hiérarchique dans le champ d'application de la convention collective des employés et cadres, les phrases « les points supplémentaires accordés au titre de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 », « la mesure salariale prévue par l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 modifié en 2015 » sont supprimées.

L'article 1.2 du protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

« Dans les structures visées ci-dessus, la durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel, est fixée à 10 heures hebdomadaires, sauf pour certains métiers dont la nature de l'activité, et les conditions de leur exercice, justifient une durée minimale différente.

Il s'agit des métiers suivants :

Métiers	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical Cadre de santé Cadre éducatif Conseiller professionnel rééducateur	2 heures
Infirmier Manipulateur en électroradiologie Personnel médico-technique B Personnel d'éducation technique B Chargé d'intervention sociale (grille des employés et cadres)	4 heures

Lorsque la répartition des horaires de travail se fait sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la période de référence.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur. »

Au premier paragraphe de l'article 11 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale, les termes « par une classification annexée au présent avenant » sont remplacés par « par l'accord de classification en vigueur ».

Au dernier paragraphe de l'article 11 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale, les termes « Le coefficient maximum de l'emploi est majoré des points de compétences attribués soit au titre du diplôme de spécialisation obtenu, soit au titre des fonctions d'encadrement exercées » sont supprimés.

Le dernier paragraphe de l'article 3.1 de l'annexe au protocole d'accord du 1^{er} février 2008 sur l'exercice du droit syndical « La mesure d'attribution ne doit pas conduire à dépasser le coefficient maximum du niveau de qualification du salarié, et la garantie ne peut dès lors jouer que dans la limite de ce coefficient maximum. » est supprimé.

L'article 2 du protocole d'accord du 17 août 2022 relatif à la revalorisation des métiers de médecin exerçant en EHPAD et de médecin exerçant en établissements sociaux et médicaux sociaux (ESMS) des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 | Montant et modalités de versement »

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient de 68 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 23 juin 2022 relatif à la transposition de la mesure dite Laforcade issue du « Ségur » de la santé aux métiers socio-éducatifs des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 | Montant et modalités de versement »

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotextiques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 | *Montant du complément de rémunération et emplois concernés*

Les salariés occupant l'un des emplois visés dans le tableau ci-dessous, bénéficient de points dit "Ségur de la santé" conformément au barème suivant :

Emplois	Nombre de points Ségur de la santé
Infirmier	7 points
Cadre de santé	7 points
Masseur Kinésithérapeute	7 points
Orthophoniste	7 points
Aide-soignant	7 points
Auxiliaire de puériculture	3 points
Ergothérapeute	3 points
Psychomotricien	3 points
Diététicien	3 points
Manipulateur en radiologie	3 points
Technicien de laboratoire	3 points
Technicien d'exploration/de consultation	3 points
Orthoprothésiste	3 points
Pédicure/podologue	3 points
Préparateur en pharmacie	3 points
Orthoptiste	3 points

L'article 3 du protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotextiques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 3 | *Modalités de versement du complément de rémunération*

Les points Ségur de la santé sont versés sur 12 mois. Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Ces points sont cumulables avec les points Ségur de la santé prévus par les protocoles du 8 décembre 2020 et du 7 septembre 2021. »

L'article 2 du protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au champ social et médico-social est modifié comme suit :

« Article 2 | *Montant et modalités de versement*

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au personnel médical est modifié comme suit :

« Article 2 | *Montant et modalités de versement*

Le montant brut global de la prime à répartir entre les professionnels visés à l'article 1^{er} correspond aux crédits accordés à ce titre aux établissements sanitaires.

La totalité des crédits accordés à ce titre est exclusivement réservée à la revalorisation des professionnels concernés.

Les points Ségur de la santé sont versés sur 12 mois, proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant dudit complément est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément, versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel, issu des accords du « Ségur de la santé », aux personnels des établissements de santé et des EHPAD des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 | *Montant et modalités de versement*

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

Avenant n° 111 du 14 février 2025
relatif au droit syndical national
et au financement des projets en faveur du dialogue social

NOR : ASET2550379M

IDCC : 1043

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

ARC ;

FEPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

UNSA ;

FS CFDT ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, sont convaincues que les acteurs de la négociation collective de branche doivent disposer de moyens nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, actif et de qualité. Il leur apparaît primordial de mettre en place toutes les conditions afin d'instaurer dans les entreprises de la branche un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux, tout en aboutissant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises de la branche.

C'est en visant ces objectifs précis que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles avaient négocié et conclu le 15 mai 2024 l'avenant n° 109, lequel a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 8 novembre 2024 qui en a exclu les dispositions relatives au financement du fonds d'aide au paritarisme. Le présent avenant tire les conséquences de cette exclusion.

Article 1^{er}

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un avenant relatif au droit syndical national, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Les partenaires sociaux constatent que l'application des dispositions de l'avenant n° 109 précité sans pouvoir les financer rend impossible d'une part la mise en œuvre de projets en faveur du dialogue social et d'autre part l'application du principe de la mutualisation de la charge du maintien du salaire d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, et laisse cette charge à la seule entreprise à laquelle il appartient, alors qu'il œuvre pour l'ensemble des salariés de la branche.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux décident par le présent avenant d'annuler l'ensemble des dispositions de l'avenant n° 109, négocié et conclu le 15 mai 2024, lequel a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 8 novembre 2024 de manière partielle.

Les partenaires sociaux rouvriront simultanément les négociations sur le sujet, pour reprendre les principes qui avaient été retenus, mais avec un financement spécifique au moyen d'une contribution conventionnelle au paritarisme.

Article 3

En conséquence, les partenaires sociaux décident que l'article 7 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043), portant sur la liberté d'opinion et le droit syndical, revient à sa rédaction initiale, indiquée ci-après :

« Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, titre I^{er} du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L. 2111-1 et dans la partie 2, livre I^{er}, titre IV du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le licenciement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Tout salarié relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou de toute autre commission instituée par la convention. En tant que membre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il bénéficie alors de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail.

Il est également alloué aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation. Pour chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il leur sera accordé une demi-journée de préparation accolée à la commission paritaire permanente correspondante.

Ces absences justifiées par la remise à l'employeur d'une copie de la lettre de convocation ne sont pas rémunérées par l'employeur ni les frais de déplacement pris en charge, sauf application de dispositions prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la demande de l'intéressé, du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical. »

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Les partenaires sociaux conviennent que le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension correspondant au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 14 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 68 du 14 février 2025
relatif aux minima conventionnels, à la prime d'intermittence
et à la prime d'activité continue

NOR : ASET2550331M

IDCC : 1266

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

SNRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités et maintenir le pouvoir d'achat de ces derniers dans le contexte économique actuel.

Ainsi, les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives ont souhaité revaloriser les minima conventionnels, la prime d'intermittence ainsi que la prime d'activité continue afin de récompenser l'ensemble des salariés pour leur fidélité et leur investissement dans le secteur, valoriser les métiers de la restauration collective tout en apportant un soutien particulier aux salariés intermittents de la branche.

Par cet avenant, les organisations syndicales employeurs et salariés représentatives entérine une approche de revalorisation accentuée des minima conventionnels de 2 % auprès des niveaux I, II, III et IV ainsi qu'un maintien des écarts sur les niveaux V, VI, VII, VIII et IX.

Cet engagement est accompagné d'une augmentation de la prime d'intermittence de plus de 6 % et d'une augmentation de la prime d'activité continue de près de 2 %.

Des précisions sont également apportées au regard du versement de la prime d'activité continue et de la prime de coupure.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

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

Article 2 | Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Taux horaires
I	11,89
II	11,95
III	12,10
IV	12,30
V	12,96
VI	13,46
VII	14,30
VIII	15,02
IX	19,31

Article 3 | Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	SMM
I	1 803,32
II	1 812,42
III	1 835,17
IV	1 865,50
V	1 965,60
VI	2 041,43
VII	2 168,83
VIII	2 278,03
IX	2 928,68

Article 4 | Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	RMA
I	23 443,16
II	23 561,46
III	23 857,21
IV	24 251,50
V	25 552,80
VI	26 538,59
VII	28 194,79
VIII	29 614,39
IX	38 072,84

Article 5 | Revalorisation de la prime d'intermittence

Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3,5 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures.

L'article 7.5 « Garanties individuelles » de l'accord du 14 juin 1993 relatif aux conditions de versement de la prime d'intermittence de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux

salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement. Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3,5 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures. À défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard sur la paie du mois de septembre. »

Article 6 | Revalorisation de la prime d'activité continue

Le montant de la prime d'activité continue est porté à 53 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise. Cette prime est versée au prorata du temps de travail effectif.

L'article 36.1 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« [...]

L'évolution des attentes des clients ainsi que du contexte économique amène de plus en plus souvent à exercer l'activité dans des établissements où l'activité est continue.

Ces établissements (unités géographiques distinctes) s'entendent de ceux fonctionnant 7 jours sur 7 :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives ;
- dans lesquels, par voie de conséquence :
- le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés ;
- le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10.F de la convention collective nationale.

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

Cette prime, dont le montant brut est égal à 53 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise, est versée au prorata du temps de travail effectif.

La prime sera versée dès qu'un salarié entre dans le champ d'application défini et qu'il est amené à travailler le dimanche.

Toutefois, elle ne peut être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

[...] »

Article 7 | Précisions au regard de la prime de coupure prévue à l'avenant n° 52

La prime de coupure, mentionnée à l'article 52 relatif au temps partiel, bénéficiera aux salariés intermittents dès lors que les conditions de versement de cette prime seront réunies.

L'article 4.2 de l'avenant n° 52 est ainsi modifié :

« 1. Amplitude et répartition journalière

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les entreprises s'engagent à limiter l'amplitude journalière maximale des salariés concernés à 12 heures. Dans ce cas, la durée minimale de repos quotidien ne sera pas inférieure à 12 heures consécutives.

Elles doivent, en outre, assurer un temps de travail effectif de 2 h30 minimum par séquence de travail.

2. Augmentation de la durée contractuelle

Les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficient d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

3. Indemnité conventionnelle compensatrice

Les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.

L'indemnité sera versée aux salariés intermittents dès lors que les conditions de versement seront réunies.

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

4. Indicateur de suivi

Un nouvel indicateur de suivi sera mis en place dans le bilan social des entreprises.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable. Par ailleurs, les présentes contreparties ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même objet ou de même nature instituées par les entreprises. »

Article 8 | Égalité femmes/hommes

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les organisations représentatives entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 9 | Dénonciation. Modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 10 | Dépôt. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

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

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

Article 11 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la signature pour les organisations patronales signataires et le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux non signataires ainsi que pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Fait à Paris, le 14 février 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Avenant n° 15 du 23 janvier 2025
relatif au barème des salaires minima au 1^{er} février 2025

NOR : ASET2550386M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue le 1^{er} novembre 2024 par décret du 23 octobre 2024 (*JORF* n° 0253 du 24 octobre 2024),

les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein (151,67 heures brutes mensuelles) comme suit :

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} février 2025

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 829,48 €
		A20	1 856,91 €
	II	A30	1 884,80 €
		A40	1 913,05 €
		A50	1 941,74 €
	III	A60	1 996,11 €
		A70	2 052,00 €
		A80	2 109,45 €
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 172,74 €
		B20	2 270,50 €
		B30	2 372,69 €
	V	B40	2 479,45 €
		B50	2 591,03 €
		B60	2 707,62 €
	VI	B70	2 829,47 €
		B80	2 956,80 €
Cadres	VII	C10	3 104,64 €
		C20	3 415,12 €
	VIII	C30	3 927,39 €
		C40	4 516,48 €
	IX	C50	5 193,94 €
		C60	5 973,03 €

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre 1^{er} de la convention collective nationale.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} février 2025.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 | Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

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

Fait à Paris, le 23 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 février 2025
relatif à la valeur du point pour l'année 2025
(Picardie)

NOR : ASET2550378M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,85 € pour le territoire de Picardie, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 900 euros.

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

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

Fait à Beauvais, le 21 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 17 décembre 2024

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550377M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEC FO ;

CFDT banques et assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2025, les salaires minima conventionnels comme suit :

+ 2 % sur l'ensemble de la grille pour les classes 1, 2, 3, 4, 5, 5 bis et 6

Les partenaires sociaux conviennent que l'écart entre le Smic et la classe 1 doit être de minimum 5 % systématiquement.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2025, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	22 784 €
Classe 2	23 659 €
Classe 3	25 618 €

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 4	28 617 €
Classe 5	33 427 €
Classe 5 bis	38 513 €
Classe 6	43 598 €

Clause de revoyure : les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour examiner l'opportunité d'une nouvelle négociation portant sur la revalorisation des minima conventionnels annuels en cas d'évolution du Smic et/ou de l'inflation le 19 juin 2025.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

3. Un nouvel accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 1^{er} juin 2024 applicable depuis le 1^{er} juillet 2024.

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

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 17 décembre 2024.

(Suivent les signatures).

Avenant du 22 novembre 2024
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2550390M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFTD ;

SNFOCOS ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La présente négociation a été conduite conformément aux dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail, encadrant les discussions entre les partenaires sociaux en matière de classification des emplois.

Un état des lieux exhaustif a été partagé, révélant la nécessité de rénover le système actuel, régi par l'accord relatif à la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

Un quadruple objectif est poursuivi dans le cadre de la présente rénovation du texte conventionnel :

- concourir à fidéliser les praticiens conseils en poste ;
- contribuer à l'attractivité du métier de praticien conseil, dans un contexte de renouvellement générationnel ;
- revaloriser les fonctions managériales ;
- renforcer les dispositions relatives à l'accompagnement des mobilités.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modification de l'article 3.2

La grille de l'article 3.2 est modifiée de la façon suivante :

Niveau de qualification	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
A	620	1117
B	735	1235
C	828	1285
D	879	1375

Article 2 | Modification de l'article 4

Le cinquième alinéa de l'article 4 est ainsi rédigé : « pour les praticiens conseils exerçant au sein de la CNAM, dans le réseau médical ou à l'établissement public, par le directeur délégué aux opérations ; ».

Article 3 | Modification de l'article 6.5

Le sixième alinéa de l'article 6.5 est rédigé comme suit :

« –d'un mois de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens conseils de niveau A, B et C.»

Le septième et le huitième alinéa de l'article 6.5 sont supprimés.

Article 4 | Modification de l'article 14

Le paragraphe suivant est inséré en introduction de l'article 14 :

« Article 14 | Les aides à la mobilité

Les aides à la mobilité prévues par le présent article s'appliquent au praticien conseil, ayant fait preuve d'une mobilité, en intégrant un nouveau lieu d'affectation distant d'au moins 35 kilomètres de son ancien lieu de travail.

Une fois la mobilité réalisée, le praticien conseil concerné ne peut obtenir une nouvelle application des avantages définis à l'article 14 à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'il a occupé ses nouvelles fonctions pendant au moins 3 ans, sauf lorsque le changement d'affectation est décidé par l'employeur dans l'intérêt du service. Le changement de site au sein d'un même échelon d'affectation à la suite de la fermeture d'un site secondaire ne saurait constituer à lui seul une mobilité dans l'intérêt du service ; ce changement ouvre droit au versement de l'indemnité forfaitaire de mobilité si les 2 sites sont distants d'au moins 35 km.

Les dispositions de l'article 14 ne s'appliquent pas aux praticiens conseils lors de leur première affectation ni à ceux relevant des dispositions de l'article 42.2 de la présente convention collective. »

Article 5 | Modification de l'article 14.2

Au premier paragraphe de l'article 14.2, le mot « douze » est remplacé par les mots « trente-six ».

Article 6 | Création d'un article 14.5

Le titre de l'article 14.5 est ainsi rédigé : « Accompagnement financier des mobilités pour les praticiens conseils B, C et D évoluant vers des fonctions managériales à niveau de qualification égal ».

L'article 14.5 est ainsi rédigé : « Tout praticien conseil de niveau B, C et D qui, dans le cadre d'une vacance d'emploi fait preuve d'une mobilité vers un poste de manager à niveau de qualification égal, bénéficie dès sa prise de fonction, dans la limite de la plage d'évolution salariale de son niveau de qualification, d'une rémunération au moins supérieure de 5 % à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis (contribution professionnelle, points d'expérience). ».

Article 7 | Transposition

Article 7.1 | Opérations de transposition

Au moment d'opérer la transposition, les dispositions visées ci-dessous sont intégrées dans les coefficients de qualification visés à l'article 1^{er} du présent avenant et ne s'appliquent plus aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006 :

■ La mesure salariale prévue à l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 et du protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de sécurité sociale.

L'application des nouveaux coefficients de qualification se fait selon le principe de fongibilité des points de contribution professionnelle pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Ainsi, pour chaque salarié, il convient de comparer :

- le coefficient [A] : le coefficient de qualification + les points de contribution professionnelle + la mesure salariale prévue par le protocole d'accord du 10 avril 2013 et par le protocole d'accord du 15 septembre 2015 (traduite en points et arrondie à l'entier supérieur, selon les dispositions applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant) ; et
- le coefficient de qualification issu des dispositions du présent avenant (B).

Si [A] est supérieur à [B], le différentiel est traduit en points de contribution professionnelle.

En revanche, si [B] est supérieur à [A], la rémunération du salarié est majorée à hauteur du coefficient minimum du niveau de qualification prévu par le présent avenant.

Les points d'expérience acquis sont maintenus.

Article 7.2 | Maintien de la rémunération

Le repositionnement du praticien conseil ne peut avoir pour effet de réduire le salaire brut antérieur.

Article 7.3 | Accompagnement individuel

Chaque praticien conseil est attributaire d'une notification individuelle de transposition dans la grille de classification figurant à l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 8 | Incidence du présent avenant sur certaines dispositions conventionnelles

Au premier alinéa de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 26 juin 2018 relatif à la définition conventionnelle du salaire minimum hiérarchique dans le champ d'application de la convention

collective des praticiens conseils, la référence à la « mesure salariale prévue par l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 modifié en 2015 », est supprimée.

Article 9 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à la date d'agrément.

Par exception, les dispositions prévues au présent alinéa entrent en application de façon échelonnée dans le temps, dans les conditions suivantes :

- mesure effective au titre de l'année 2024 : application des montants revalorisés en application des nouveaux taux des parts variables payées en 2024 sur la base du versement du différentiel afférent pour les praticiens conseils de niveau A et B ;
- mesures effectives au plus tard au 1^{er} juillet 2025 : application des coefficients d'entrée revalorisés et du relèvement des coefficients maximums, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Parallèlement, dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires sont de nul effet.

Fait à Montreuil, le 22 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 14 février 2025
à l'accord du 15 septembre 2015
relatif au régime de remboursement de frais de santé

NOR : ASET2550376M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des ateliers et chantiers d'insertion a mis en place en 2015 un régime de frais de santé.

Ce régime a fait l'objet d'un avenant le 16 novembre 2020 lors de la mise en place de la présente recommandation qui prendra fin le 31 décembre 2025.

Dans le cadre du suivi des comptes du régime, les partenaires sociaux ont constaté que les cotisations n'étaient plus suffisantes pour couvrir les dépenses. Il a donc été décidé d'augmenter les cotisations afin de remédier à cette situation.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant couvre le champ d'application tel que défini par le titre I^{er} de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

À la date de signature du présent avenant, et sous réserve d'une évolution postérieure, le champ d'application est défini de la manière suivante :

Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

Article 2 | Modification de l'article 5.2 relatif aux cotisations

L'article 2 de l'avenant n° 5 du 16 novembre 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé a modifié l'article 5.2 de l'accord du 15 septembre 2015 relatif aux modalités de cotisation dans le cadre des contrats souscrits auprès des organismes recommandés.

Cet article définit les tableaux de cotisations pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et pour ceux qui relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Il est décidé par les partenaires sociaux de les modifier dans les conditions suivantes :

(Voir page suivante.)

Salariés qui ne relèvent pas du régime local d'Alsace-Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en pourcentage du PMSS en vigueur)		Part globale employeur et salarié	Part employeur	Salarié	Facultatif	
						Conjoint	Enfant
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (contrat obligatoire)	1,01 %	0,505 %	0,505 %		
	Extension ayants-droits	Base 1				1,14 %	0,70 %
	Facultatif salarié	Plus Base 2			0,24 %	0,26 %	0,13 %
		Plus Base 3			0,56 %	0,65 %	0,30 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	1,23 %	0,615 %	0,615 %		
	Extension ayants-droits	Base 2				1,38 %	0,81 %
	Facultatif salarié	Plus Base 3			0,32 %	0,39 %	0,17 %
Formule base 3	Obligatoire salarié	Base 3 (contrat obligatoire)	1,49 %	0,745 %	0,745 %		
	Extension ayants-droits	Base 3				1,70 %	0,94 %

Salariés qui relèvent du régime local d'Alsace-Moselle

Régime souscrit par l'entreprise	Actifs (taux de cotisations exprimés en pourcentage du PMSS en vigueur)		Part globale employeur et salarié	Part employeur	Salarié	Facultatif	
						Conjoint	Enfant
Formule base 1	Obligatoire salarié	Base 1 (contrat obligatoire)	0,61 %	0,305 %	0,305 %		
	Extension ayants-droits	Base 1				0,69 %	0,38 %
	Facultatif salarié	Plus Base 2			0,24 %	0,26 %	0,13 %
		Plus Base 3			0,56 %	0,65 %	0,30 %
Formule base 2	Obligatoire salarié	Base 2 (contrat obligatoire)	0,78 %	0,39 %	0,39 %		
	Extension ayants-droits	Base 2				0,93 %	0,48 %
	Facultatif salarié	Plus Base 3			0,32 %	0,39 %	0,17 %
Formule base 3	Obligatoire salarié	Base 3 (contrat obligatoire)	1,03 %	0,515 %	0,515 %		
	Extension ayants-droits	Base 3				1,24 %	0,61 %

Article 3 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les taux de cotisations du régime de branche en matière de frais de santé, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

4.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2025.

4.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours de l'année 2025 pour établir le suivi de cet avenant et plus spécifiquement en 2026 lors de l'arrêté des comptes du régime.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

4.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 février 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3173 | Convention collective nationale

IDCC : **3043** | **ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ ET SERVICES ASSOCIÉS**

Accord du 5 mars 2025 relatif à l'agenda social prévisionnel pour l'année 2025

NOR : ASET2550336M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2025.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
Reprise de la négociation rémunérations 2025	1 ^{er} trimestre
Poursuite des travaux sur la mise à jour de la CCN (IRP, travail de nuit...)	1 ^{er} semestre
Prévention des risques professionnels	
Temps partiel	2 ^d semestre
Rémunérations 2026	

Fait à Villejuif, le 5 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 5 mars 2025

à l'accord du 3 mars 2015
relatif à la prime annuelle

NOR : ASET2550334M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Considérant l'accord du 3 mars 2015, et ses avenants, qui institue une prime annuelle dans le secteur de la propreté ;

Considérant que le montant de la prime annuelle, calculé en fonction la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon ASP A (ex AS1 A), peut évoluer chaque année en fonction de la revalorisation par les partenaires sociaux de la grille des salaires minima conventionnels applicable dans les entreprises de propreté ;

Considérant la volonté des parties de soutenir le pouvoir d'achat des salariés,
il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 3 « Montant de la prime »

Il est rappelé que la prime annuelle est indexée sur la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon ASPA, laquelle fait l'objet pour l'année 2025 d'une revalorisation prévue par l'avenant n° 26 du 5 mars 2025 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications et pour lequel la procédure d'extension auprès de l'administration est demandée. La date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dudit avenant n° 26 déterminera la nouvelle grille des RMH applicable pour l'année 2025.

En conséquence, en fonction du niveau de la RMH applicable à l'ASPA revalorisé pour 2025, le tableau définissant le montant de la prime annuelle figurant à l'article 3 à l'accord sur la prime annuelle est modifié comme suit (le reste de cet article restant inchangé) :

« Si l'ASPA est revalorisé de 12,13 € à 12,37 € en 2025 :

Années d'expérience	Montant de la prime ^[1]
1 an à moins de 20 ans	18,6556 %
20 ans et plus	27,8623 %
[1] Pourcentage de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASP A.	

Ou

« Si l'ASPA est revalorisé de 12,13 € à 12,38 € en 2025 :

Années d'expérience	Montant de la prime ^[1]
1 an à moins de 20 ans	18,6405 %
20 ans et plus	27,8398 %
[1] Pourcentage de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASP A.	

Il est précisé que seul entrera en vigueur le tableau correspondant au niveau de l'ASP A revalorisé en 2025 en application de l'avenant n° 26 du 5 mars 2025 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications.

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif à la prime annuelle justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée. Dépôt. Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur le lendemain de la publication l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} novembre 2025.

Fait à Villejuif, le 5 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 21 du 5 mars 2025
relatif à la modification de la convention collective
(art. 4.7.6 « Prime d'expérience »)

NOR : ASET2550335M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Considérant l'article 4.7.6 de la convention collective nationale (CCN) portant sur la prime d'expérience dans le secteur de la propreté ;

Considérant que le montant de la prime d'expérience, est calculé en fonction la rémunération minimale mensuelle hiérarchique applicable ;

Considérant la volonté des parties d'instaurer un nouveau pallier,
il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 4.7.6 « Prime d'expérience » de la CCN

Après le tiret « – après 20 ans d'expérience professionnelle au 1^{er} janvier 2013 : 6 % », il est inséré un nouveau tiret ainsi rédigé « — après 25 ans d'expérience professionnelle : 7 % ».

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif à la prime d'expérience justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit infé-

rieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

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

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 5 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 26 du 5 mars 2025

à l'accord du 25 juin 2002
relatif aux classifications

NOR : ASET2550333M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

Article 1^{er} | Périmètre

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

Article 2 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

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

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Article 3 | Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « 1 » ou « 2 » jointes.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire × 151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'Insee, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'ASP résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic en 2025 venait rattraper la valeur de l'ASP colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

(Voir page suivante.)

Grille de salaires « 1 » applicable au 1^{er} mai 2025 (si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1^{er} mai 2025)

A. Grille 1 applicable sur l'ensemble du territoire français (hors Mayotte)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5 ^[1]	21,63	
	MP4 ^[1]	20,01	
	MP3	17,96	
	MP2	16,20	
	MP1	15,33	
Chef d'équipe – CE	3	15,26	
	2	15,09	
	1	14,26	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,78	15,09
	2	13,75	13,99
	1	13,02	13,23
AQS	3	12,77	13,01
	2	12,66	12,89
	1	12,55	12,76
AS	ASCS ^[1]	12,48	12,71
	ASC ^[1]	12,41	12,64
	ASP ^[1]	12,37	12,56
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement). [1] Assimilé cadre.			

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3 ^[1]	21,42
	MA2	20,32
	MA1	17,89
Employés – EA	EA4	16,10
	EA3	14,72
	EA2	13,37
	EA1	12,47
[1] Assimilé cadre.		

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 727,03
	CA5	5 241,68
	CA4	4 938,88
	CA3	4 272,46
	CA2	3 823,05
	CA1	3 240,86

B. Grille 1 applicable exclusivement à Mayotte

(En euros.)

Filière exploitation – Mayotte			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5 ^[1]	18,73	
	MP4 ^[1]	17,11	
	MP3	15,06	
	MP2	13,30	
	MP1	12,43	
Chef d'équipe – CE	3	12,36	
	2	12,19	
	1	11,36	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	11,88	12,19
	2	10,85	11,09
	1	10,12	10,33
AQS	3	9,87	10,11
	2	9,76	9,99
	1	9,65	9,86
AS	ASCS ^[1]	9,58	9,81
	ASC ^[1]	9,51	9,74
	ASP ^[1]	9,47	9,66
A : propriété ou prestations associées. B : propriété et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement). [1] Assimilé cadre.			

(En euros.)

Filière administrative – Mayotte		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3 ^[1]	18,52
	MA2	17,42
	MA1	14,99
Employés – EA	EA4	13,20
	EA3	11,82
	EA2	10,47
	EA1	9,57
[1] Assimilé cadre.		

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels – Mayotte		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 287,20
	CA5	4 801,84
	CA4	4 499,05
	CA3	3 832,63
	CA2	3 383,22
	CA1	2 801,02

Grille de salaires « 2 » applicable au 1^{er} juin 2025 au plus tôt (si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient à compter du 1^{er} mai 2025)

Grille 2 applicable sur l'ensemble du territoire français (hors Mayotte)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5 ^[1]	21,66	
	MP4 ^[1]	20,03	
	MP3	17,98	
	MP2	16,21	
	MP1	15,35	
Chef d'équipe – CE	3	15,27	
	2	15,10	
	1	14,27	

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,79	15,10
	2	13,76	14,01
	1	13,03	13,24
AQS	3	12,78	13,02
	2	12,67	12,91
	1	12,56	12,77
AS	ASCS ^[1]	12,50	12,72
	ASC ^[1]	12,43	12,65
	ASP ^[1]	12,38	12,57
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement). [1] Assimilé cadre.			

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3 ^[1]	21,44
	MA2	20,34
	MA1	17,91
Employés – EA	EA4	16,11
	EA3	14,73
	EA2	13,39
	EA1	12,49
[1] Assimilé cadre.		

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 732,65
	CA5	5 246,82
	CA4	4 943,72
	CA3	4 276,65
	CA2	3 826,80
	CA1	3 244,03

Grille 2 applicable exclusivement à Mayotte

(En euros.)

Filière exploitation – Mayotte			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5 ^[1]	18,76	
	MP4 ^[1]	17,13	
	MP3	15,08	
	MP2	13,31	
	MP1	12,45	
Chef d'équipe – CE	3	12,37	
	2	12,20	
	1	11,37	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	11,89	12,20
	2	10,86	11,11
	1	10,13	10,34
AQS	3	9,88	10,12
	2	9,77	10,01
	1	9,66	9,87
AS	ASCS ^[1]	9,60	9,82
	ASC ^[1]	9,53	9,75
	ASP ^[1]	9,48	9,67

A : propreté ou prestations associées.
B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).
[1] Assimilé cadre.

(En euros.)

Filière administrative – Mayotte		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3 ^[1]	18,54
	MA2	17,44
	MA1	15,01
Employés – EA	EA4	13,21
	EA3	11,83
	EA2	10,49
	EA1	9,59

[1] Assimilé cadre.

Filière cadre minima conventionnels – Mayotte		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 292,82
	CA5	4 806,98
	CA4	4 503,89
	CA3	3 836,82
	CA2	3 386,97
	CA1	2 804,20

Article 4 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 5 | Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- n'entrera en vigueur qu'après publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

Si la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

- avant le 1^{er} mai 2025 : la grille 1 est applicable au 1^{er} mai 2025 ; ou
- à compter du 1^{er} mai 2025 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au 1^{er} juin 2025 au plus tôt.

Fait à Villejuif, le 5 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 février 2025

relatif à l'insertion professionnelle
et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

NOR : ASET2550316M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de faire progresser le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap dans la branche afin de tendre, *a minima*, vers le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %.

Cet accord vise ainsi à reconnaître et renforcer les efforts déjà accomplis par les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation d'emploi et du maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux rappellent que le handicap est défini à l'article L. 114 code de l'action sociale et des familles « comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » et dans le code du travail à l'article L. 5213-1 « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique. »

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handi-

capés, notamment en continuant à développer l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro-vérificateurs et dans l'accord de substitution conclu le 10 juin 2024 et étendu par arrêté en date du 4 février 2025 et publié au *Journal officiel* le 14 février 2025.

Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent accord ou embauchés postérieurement à cette date et de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

I. Les engagements de la branche en appui aux entreprises

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap (OETH) concerne les entreprises d'au moins 20 salariés équivalent temps plein, à hauteur de 6 % des effectifs.

Cette appréciation au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, impulsée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a pour effet d'augmenter le nombre d'entreprises de la branche concernées par l'OETH^[1], qui n'y étaient jusqu'alors pas soumises.

Les partenaires sociaux conviennent que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ils estiment par ailleurs que la prise en compte du handicap doit être transverse à l'ensemble des actions menées par la branche.

Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre :

- au sein de la branche : d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans l'ensemble des sujets de négociation collective ;
- dans l'environnement de travail (collaborateurs, encadrement, représentants des salariés) : de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap notamment en luttant contre les préjugés et stéréotypes ;
- pour la personne concernée : de la sécuriser sur la perception du handicap par l'entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de son état de santé.

[1] OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 3 | Guide des bonnes pratiques portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap

À cette fin, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser dans un délai de trois ans en collaboration avec l'Agefiph un guide de bonnes pratiques portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap à destination des salariés et entreprises de la branche.

Article 4 | Le développement d'un espace internet

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel de mettre à disposition un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ils s'engagent à créer un portail internet dans les trois années à venir regroupant les informations utiles à la mise en œuvre de cet accord notamment.

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant, en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables, mais également en diffusant, par exemple, des informations communiquées par l'Agefiph^[1]) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des entreprises.

Toute personne intéressée peut ainsi se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. L'espace internet précité est alimenté et mis à jour par le groupe de travail paritaire dédié sous la supervision de la commission paritaire nationale de la négociation et de l'interprétation (CPPNI), qui laissera sa place à une association dédiée au paritarisme de la branche, prochainement créée. La branche assure la promotion de cet espace auprès des entreprises.

Article 5 | Mise à disposition de ressources et d'outils

Dans ce même délai, les partenaires sociaux s'engagent également à capitaliser et diffuser auprès des entreprises de la branche des ressources, informations et outils en matière de handicap. L'employeur les relaie par tout moyen à ses salariés.

Article 6 | La mise en réseau des entreprises

En relayant, sur l'espace internet défini à l'article 3, les expériences probantes réalisées dans les entreprises, les commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi en relation avec les commissions nationales (CPRFE^[2]) ont pour objectifs :

- de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre entreprises ;
- de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- d'attirer l'attention des entreprises de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de valoriser les entreprises actives en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux relèveront les bonnes pratiques auprès des entreprises concernant les expériences en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

[1] AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

[2] CPRPE : commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi.

Article 7 | *Référent(e) handicap*

Les entreprises employant au moins 11 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au moins un référent handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à se doter d'un référent handicap.

En effet, un référent est une personne-ressource, qui incarne la politique handicap de l'entreprise et fait le lien entre les différents acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise. Il relève de préférence de la direction des ressources humaines de l'entreprise ou des membres du conseil social et économique (CSE) et bénéficie d'une formation adaptée pour remplir ses missions.

Outre les actions de formation mises en place par les entreprises de la branche, les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) – pour élaborer un cadre de référence de formation et en faciliter l'accès aux référents.

Le référent peut cumuler cette mission avec celle de référent handicap pour l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap (référent handicap « apprenant »).

Dans ce cas, une attention particulière est portée à la dissociation des deux missions, qui se complètent sans se confondre.

Les missions du (de la) référent sont les suivantes :

- accompagner les salarié(e)s de l'entreprise dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ;
- être un appui pour les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés afin de faciliter leur intégration ;
- écouter, renseigner et orienter les salariés en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
- relayer le contenu du présent accord et les actions de communication et de sensibilisation menées par les partenaires sociaux de la branche.

Pour assurer ces missions, le référent handicap se voit attribuer un temps qu'il définit conjointement avec son responsable hiérarchique et la direction de l'organisme de formation. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail du référent handicap et des missions qui lui sont dévolues.

Le temps consacré à ces missions se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Article 8 | *Accompagnant handicap*

Les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un référent handicap, proposent un accompagnement spécifique au (à la) salarié en situation de handicap lors de son arrivée dans l'entreprise, sous réserve de son accord explicite.

L'accompagnant est choisi sur la base du volontariat et est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil des salariés en situation de handicap.

Si le (la) salarié en situation de handicap en est d'accord, un temps d'échange et d'information sur son handicap et les implications de celui-ci dans sa vie professionnelle est organisé avec l'accompagnant, afin de le (la) sensibiliser sur les spécificités du handicap considéré et lui permettre d'accomplir au mieux ses missions.

Les missions de l'accompagnant sont les suivantes :

- participer à l'accueil du (de la) salarié ;
- veiller à sa bonne intégration ;
- s'assurer du bon déroulement de sa prise de fonctions ;
- alerter le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Le salarié accompagnant dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail de l'accompagnant handicap et des missions qui lui sont dévolues. Ce temps se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs d'accompagnement financés mis en place par l'Agefiph.

Article 9 | La formation et l'amélioration de la connaissance de l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les entreprises intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap, à destination des référents et accompagnants handicaps identifiés en charge de ces questions et des institutions de représentants du personnel.

Article 10 | Constitution et animation d'un réseau

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent impulser une dynamique de réseau de référent(e)s et accompagnant(e)s handicap.

À cette fin, ils s'engagent à organiser au moins une fois tous les cinq ans une rencontre réunissant l'ensemble des référent(e)s et accompagnant(e)s handicap et associant un ou plusieurs acteurs du champ du handicap, afin de permettre l'échange entre pairs, la mutualisation de bonnes pratiques et l'émergence de pistes d'actions nouvelles susceptibles d'enrichir les actions prévues au présent accord.

Pour mener à bien cette mission, les référent(e)s et accompagnant(e)s handicap communiquent leurs coordonnées au secrétariat de la CPPNI à l'adresse suivante : secretariat-paritarisme@cp-economistes.fr.

Article 11 | La collecte et l'analyse des indicateurs

Chaque année, les entreprises employant plus de 11 salariés transmettent les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés via l'espace internet prévu à l'article 4, dans le cadre de la collecte réalisée par la CPPNI, pour élaborer le rapport de branche.

Elles figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les entreprises. Ces données sont ensuite présentées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux retiennent l'objectif que chaque entreprise concernée désigne un référent ou accompagnant identifié comme étant l'interlocuteur, dans son entreprise, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux retiennent les indicateurs de suivi suivants :

- pourcentage d'entreprise assujettie à l'obligation d'emploi n'ayant pas à verser de contribution à l'Agefiph ;
- pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les entreprises sur l'effectif total des entreprises ;

- nombre de travailleurs handicapés en ETP issu du secteur adapté ;
- pourcentage des entreprises assujetties à l’obligation d’emploi n’ayant aucun salarié bénéficiaire de l’obligation d’emploi ;
- pourcentage d’entreprises disposant d’un document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP^[1]) ;
- pourcentage d’entreprises ayant désigné un salarié référent conformément aux dispositions ci-avant ;
- pourcentage d’entreprises ayant désigné un salarié accompagnant conformément aux dispositions ci-avant ;
- pourcentage d’entreprises ayant mis en place un parcours d’intégration ;
- pourcentage d’entreprises ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé ;
- nombre de personnes des entreprises ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
- nombre d’actions menées et leur nature (insertion, réinsertion, formation, reclassement, aménagement/adaptation de poste de travail) au niveau des entreprises mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, Agefiph, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle de la CARSAT^[2], etc.) ;
- nombre de visiteurs sur l’espace internet dédié (tel que prévu à l’article 4 du présent accord).

L’ensemble de ces indicateurs annuels figurent dans le rapport triennal établi par la commission de suivi.

Article 12 | Mise en œuvre. Suivi et bilan

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont confiés par les partenaires sociaux à la commission de suivi, chargée d’évaluer l’impact des mesures dudit accord et le cas échéant de proposer les révisions qu’elle estime nécessaires.

La commission est notamment chargée d’effectuer un suivi annuel des indicateurs suivants :

- nombre de salariés en situation de handicap ;
- tranches d’âge des salariés en situation de handicap ;
- ancienneté des salariés en situation de handicap ;
- type de contrat des salariés en situation de handicap, avec un focus sur le nombre de contrats en alternance ;
- nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d’une évolution professionnelle.

Elle effectue la capitalisation et la diffusion auprès des entreprises et des salariés de la branche des ressources, informations et outils utiles relevant de la thématique du handicap.

Le cas échéant, elle produit les outils et organise les actions nécessaires à la mise en œuvre de la politique déterminée par le présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI en vue de l’élaboration du rapport annuel d’activité.

Elle propose, en fonction des constats qu’elle dresse, les orientations à prendre par la branche pour les années suivantes et émet des recommandations sur les projets d’actions à mettre en place pour réaliser les engagements de la branche.

[1] DUERP : document unique d’évaluation des risques professionnels.

[2] CARSAT : caisse d’assurance retraite et de la santé au travail.

a) Composition et prise en charge de la commission de suivi

La commission de suivi est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche suivant les derniers arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur.

II. Les actions conduites dans les entreprises : embauche, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Article 13 | Recrutement et intégration de salarié(e)s en situation de handicap

À titre liminaire, il est rappelé que le statut de personne en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord de ladite personne.

Article 14 | Recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne. Nul ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature ou la forme. Ainsi, les entreprises de la branche embauchent les salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires. En outre, elles les assurent de disposer de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que leur processus de recrutement favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Pour ce faire, elles :

- indiquent dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et précisent le cas échéant que leurs locaux sont adaptés ;
- diversifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- mettent à disposition des salariés une information sur la reconnaissance, le statut et le processus d'intégration des personnes handicapées ;
- favorisent le recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

Article 15 | Accueil et intégration

Le développement de l'emploi des salariés en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions de leur accueil en entreprise, sous réserve de l'accord préalable et explicite du salarié sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

Article 16 | Adaptations et aménagements du poste de travail

Les éventuels aménagements et adaptations du poste de travail sont identifiés en amont de l'arrivée du salarié dans l'entreprise, en lien avec les représentants du personnel, la CSSCT^[1] si elle existe et le référent handicap ou accompagnant handicap le cas échéant.

Les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés bénéficient de modalités d'accueil personnalisées pour permettre de faciliter leur intégration dans l'entreprise et d'identifier le cas échéant les adaptations nécessaires. Il peut par exemple s'agir d'aménagements du

[1] CSSCT : commission santé, sécurité et conditions de travail.

poste de travail sur préconisation des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail ou encore de la mise en place d'horaires aménagés.

Article 17 | *Maintien en emploi des salariés en situation de handicap*

Les entreprises de la branche mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à favoriser le déploiement d'actions concrètes destinées à faciliter le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Dans cette perspective, la commission de suivi examine la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'Agefiph.

Article 18 | *Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*

Les partenaires sociaux rappellent le principe essentiel de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié.

Toutefois, la connaissance de la qualité de salarié en situation de handicap par l'employeur permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph et autres organismes nationaux ou régionaux.

Seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH^[1], sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours.

Article 19 | *La prévention des situations de handicap dans les entreprises*

L'obligation de prévention définie dans le code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle.

C'est dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre, en privilégiant la prévention primaire.

Les entreprises sont vigilantes à la prévention de toute situation de travail qui serait de nature à entraîner une usure professionnelle de leurs salariés pouvant aboutir à une reconnaissance de travailleurs handicapés.

Cette obligation de prévention se traduit notamment par l'obligation légale, pour tout employeur, de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le DUERP est en effet l'outil indispensable de la prévention. Si ce document relève de la seule responsabilité de l'employeur, il n'en demeure pas moins que son élaboration et son actualisation nourrissent le dialogue social. Le comité social et économique (CSE) contribue à l'analyse des risques dans l'entreprise. Il est informé et consulté sur son actualisation. Le DUERP est mis à jour chaque fois que nécessaire, et au moins une fois par an.

Par ailleurs, le DUERP présente les résultats de l'analyse des risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention pertinentes à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif.

Sur cette base, l'employeur planifie les mesures de prévention nécessaires et leur déploiement. Ces mesures s'intègrent dans une approche qui prend également en compte les relations

[1] RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

sociales et les conditions de travail. Ce plan de prévention suppose la mobilisation des moyens nécessaires : techniques, humains et financiers.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une politique de prévention ne peut être pleinement mise en œuvre que par l'implication, dans son élaboration, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qu'il s'agit donc là d'un objet de dialogue social en entreprise.

Les partenaires sociaux préconisent ainsi la planification des actions par accord d'entreprise à durée déterminée. En l'absence d'un tel accord, le CSE est consulté annuellement sur le plan de prévention.

Article 20 | Acteurs de la prévention et du maintien en emploi

La prévention de la survenue des situations de handicap ainsi que le maintien en emploi des personnes en situation de handicap constituent des priorités nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du (de la) salarié (e).

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. En ce sens, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants, membres du CSE, sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels – physiques ou psychiques – et de contribuer au maintien en emploi des salariés.

Dans une optique de prévention, la coopération entre les entreprises et les équipes des services de prévention et de santé au travail permet, par une analyse objective, de déterminer les situations à risque qui pourraient générer un handicap et de faire émerger des solutions d'aides et d'accompagnements adaptées.

Les partenaires sociaux rappellent, outre les informations et consultations prévues par les dispositions légales en vigueur, que les représentants du personnel peuvent soumettre aux employeurs leurs observations relatives aux conditions de travail des salariés. Acteurs de prévention, les représentants du personnel sont invités à proposer des possibilités d'amélioration des conditions de travail et prévenir certaines situations de handicap, dans le strict cadre de leur mission. Enfin, les représentants du personnel informent les salariés et les orientent vers les interlocuteurs compétents.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche effectuent un suivi des risques professionnels encourus par les salariés dans le cadre de la commission paritaire prévoyance et santé. Ils s'engagent, au regard des risques identifiés, à étudier et mettre en place des actions collectives de prévention en matière de handicap, et à promouvoir leur intégration dans les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact^[1]) ou à défaut dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Article 21 | Aménagements du poste de travail

Conformément au principe d'égalité de traitement et aux dispositions légales en vigueur, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

[1] PAPRI Pact : programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Les besoins de la personne en situation de handicap peuvent conduire à différents aménagements et adaptations : aménagement technique du poste de travail, aménagement des tâches, aménagement organisationnel tel qu'une adaptation des horaires de travail, etc.

Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les personnes en situation de handicap sont associées au choix des aménagements proposés. Le comité social et économique lorsqu'il existe est informé et consulté sur ces aménagements.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste de travail du salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une aide financière.

Article 22 | Formation professionnelle et évolution de carrière des salariés en situation de handicap

L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs.

Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Article 23 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation.

Des modalités de formation appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation sont, si nécessaire, mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation de la programmation et des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un point sur la formation des salariés en situation de handicap est réalisé annuellement par la CPNEFP, qui convie l'Agefiph à cette occasion. Les membres de la CPNEFP préconisent le cas échéant les mesures correctives à mettre en œuvre.

Article 24 | Évolution de carrière

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

Tous (toutes) les salariés de l'entreprise doivent ainsi être en mesure d'accéder aux mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique, le service en charge des ressources humaines et/ou le référent ou l'accompagnant handicap le cas échéant pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

L'entretien professionnel biennal est un moment privilégié pour aborder ces questions.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les change-

ments de poste des salariés en situation de handicap, en permettant notamment de compenser tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter.

À ce titre, une fois par an, le comité social et économique lorsqu'il existe obtient un état des lieux des sommes investies.

Article 25 | Mesures en faveur des salarié(e)s proches aidants

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche, en concertation avec les partenaires sociaux s'ils existent, à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés aidant un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salariés souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Enfin, ils rappellent qu'une aide financière à destination des proches aidants est mise en place dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance de branche.

Ils encouragent les entreprises de la branche à relayer l'existence de cette aide sociale auprès de l'ensemble des salariés qu'elles emploient.

Article 26 | Recours aux structures du secteur adapté et protégé

La branche encourage les entreprises à engager des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de production comme de services.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être mises en œuvre, telles que la visite d'ESAT ou d'EA.

Le comité social et économique lorsqu'il existe est également sensibilisé, notamment sur les prestations proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les achats aux entreprises adaptées, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs handicapés revêtent en règle générale un caractère local.

Les directions portent une vigilance particulière à recourir chaque fois que cela est possible à ces entreprises, et ce, même si le taux d'emploi de salarié(e)s en situation de handicap dans l'entreprise est égal ou supérieur au taux minimum légal.

Pour les prestations qui s'y prêtent, il convient de favoriser la signature de contrats pluriannuels avec les EA^[1] et les ESAT^[2].

III. Dispositions finales

Article 27 | Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 28 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[1] EA : entreprises adaptées.

[2] ESAT : établissements ou services d'aide par le travail.

Article 29 | Révision. Dénonciation

Les partenaires sociaux conviennent que la CPPNI se réunit au moins tous les trois ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions posées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 30 | Dépôt et extension

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261.16 et 2261.24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 février 2025

relatif à l'instauration d'une contribution supplémentaire conventionnelle
et à sa gestion par une association paritaire pour l'innovation sociale
et la transition professionnelle

NOR : ASET2550373M

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 est 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 en 2025.

Les caractéristiques du portage salarial, notamment la forte autonomie des salariés portée, leur niveau d'expertise et de qualification, la nature des prestations effectuées ainsi que les modalités de mise en œuvre en font une forme particulière d'emploi en soi innovante. Les partenaires sociaux entendent favoriser cette innovation en mettant en place des actions adaptées aux besoins des salariés en portage salarial ainsi que des demandeurs d'emploi ou indépendants, pour lesquels le portage est, le plus souvent, une passerelle vers une autre forme d'emploi. Ils entendent aussi que ces actions puissent bénéficier dans des limites fixées aux salariés fonctionnels des entreprises de portage salariale.

Les dispositions du présent accord définissent le principe et les modalités d'une contribution supplémentaire conventionnelle ayant pour objet l'innovation sociale et la transition professionnelle comprenant notamment des actions de conseil et d'accompagnement ainsi que d'ingénierie de parcours.

Les partenaires sociaux conviennent de confier à une association gérée paritairement le soin de gérer cette contribution et, plus largement, de favoriser la mise en œuvre des innovations sociales définies conventionnellement.

Compte tenu du sujet de l'accord et conformément à la réglementation, il comporte des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 11 salariés mais il n'en comporte pas pour les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | *Objet de la contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle »*

La contribution supplémentaire conventionnelle, dénommée « innovation sociale et transition professionnelle », a pour objet de financer toutes actions de conseil et d'accompagnement des salariés portés et des salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial appartenant aux 2^d et le cas échéant 3^e collège instaurés pour les élections professionnelles. Les conditions d'accessibilité des demandeurs d'emploi à ces actions seront décidées par le conseil d'administration de l'association visée aux articles 3 et 4. Elle financera également toute étude et action ayant pour objet les pratiques et évolutions du portage salarial et de procéder à toute évaluation des actions mises en œuvre.

Article 2 | *Montant de la contribution*

Les partenaires sociaux conviennent que la contribution conventionnelle définie à l'article 1^{er} est la suivante :

- 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,6 % de la masse salariale pour les entreprises à partir de 11 salariés.

Ces montants pourront être augmentés de 0,05 % à partir de 2026, passant respectivement à 1,10 % et 0,65 %, dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Article 3 | *Modalités de gestion de la contribution*

La contribution supplémentaire conventionnelle est collectée et gérée par une association paritaire mandatée à cet effet par les partenaires sociaux.

Son conseil d'administration arrête chaque année les priorités d'action et de financement, ainsi que la répartition de la contribution entre ses différents emplois qui sont les suivants :

- les actions réalisées au bénéfice des salariés portés ;
- les actions réalisées au bénéfice des salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial appartenant aux 2^d et le cas échéant 3^e collège instaurés pour les élections professionnelles ;
- les actions réalisées au bénéfice de demandeurs d'emploi dans des conditions définies par le conseil d'administration de ladite association ;
- les frais de gestion et d'administration de la collecte, du traitement des demandes de prise en charge et de paiement des actions.

Article 4 | *Objet de l'association : association paritaire pour l'innovation sociale et la transition professionnelle et observatoire paritaire du portage salarial (AISTP-OPPS)*

L'association mentionnée à l'article 3 a pour objet de financer les emplois de la contribution supplémentaire conventionnelle et mettre en œuvre les actions définies à l'article 1^{er} et, plus largement, de concourir à la mise en œuvre de toutes actions participant au développement de l'innovation sociale et de la transition professionnelle dans le portage salarial.

Elle concourt également à une meilleure connaissance des spécificités du portage salarial.

Article 5 | *Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est à durée déterminée d'une année. Au moins trois mois avant son échéance, ses signataires et adhérents se réuniront pour en faire le bilan et négocier sa reconduction.

Il est conditionné à la création effective de l'association visée aux articles 3 et 4 par l'adoption de ses statuts en annexe 1 et entrera en vigueur le premier jour ouvré suivant l'adoption par son conseil d'administration de la résolution en annexe 2.

Le présent accord est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est transmis au ministère pour demander son extension par le signataire le plus diligent.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions suivantes. Il peut être modifié, précisé, complété sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations patronales ou syndicales dans les conditions fixées par le code du travail, communiquée à l'ensemble des organisations invitées à participer aux négociations paritaires dans son champ. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction. Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les trois mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

Fait à Paris, le 24 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 **Projet de statuts de l'Association pour l'innovation sociale et la transition professionnelle et observatoire paritaire du portage salarial**

Portant modification des statuts de l'OPPS

Préambule

L'observatoire paritaire du portage salarial (OPPS) a été créé pour offrir un lieu de dialogue aux partenaires sociaux à une époque où aucun cadrage juridique ne précisait les contours du portage salarial.

Depuis, la signature de la convention collective de la branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, le rôle de l'OPPS se devait d'évoluer pour prendre en compte les nouvelles attributions fixées par la branche.

L'accord collectif professionnel du 24 février 2025 portant création d'une contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle » fixe une nouvelle ambition, des moyens appropriés et précise que la gestion de cette nouvelle contribution est confiée à une association paritaire dédiée mandatée par les partenaires sociaux.

Considérant que l'association support de l'OPPS réunit les conditions pour se voir confier cette nouvelle mission et afin de ne pas multiplier les structures dédiées à la gestion des contributions conventionnelles du portage salarial, les parties conviennent de modifier les statuts de l'OPPS.

Les membres signataires des présents statuts adoptent donc les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Forme juridique et dénomination de la structure

L'association, prend le nom de « Association paritaire pour l'innovation sociale et la transition professionnelle et observatoire paritaire du portage salarial » désigné ci-après sous le sigle « AISTP-OPPS ». Elle est régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901, le décret du 16 août 1901 et par les présents statuts.

La dénomination de AISTP-OPPS pourra être modifiée aux conditions de quorum et de majorité requises pour la modification des statuts.

Article 2 | Domiciliation

Le siège de la AISTP-OPPS est fixé par décision prise en conseil d'administration.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision prise en conseil d'administration.

Article 3 | Objet

L'AISTP-OPPS a pour objet de concourir à la mise en œuvre de toute action participant au développement de l'innovation sociale dans le portage salarial en application de l'article 3 de l'accord collectif professionnel du 24 février 2025 dans le champ des entreprises de portage salarial relatif à une contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle » et à sa gestion par une Association paritaire pour l'innovation sociale et la transition professionnelle.

L'AISTP-OPPS, pour se faire :

- collecte et gère la contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle » telle que définie par l'accord collectif du 24 février 2025 ;
- collecte et gère la contribution conventionnelle dialogue social ;
- assure les missions de l'observatoire paritaire du portage salarial ci-après désigné comme OPPS, telles que définies à l'article 4.

L'AISTP-OPPS finance en particulier les actions d'accompagnement et de conseil, hors actions de formation, qui ressortent des missions et attributions de l'OPCO, ainsi que toute prestation d'ingénierie de parcours professionnel associé à ces métiers.

Plus largement, le fonds peut conduire toutes études et actions ayant pour objet :

- les pratiques et évolutions du portage salarial ;
- l'évaluation des actions mises en œuvre ;
- le développement d'études et de travaux, publiables, aboutissant à améliorer la perception des acteurs sociaux sur les pratiques et moyens du portage salarial.

Article 4 | Missions de l'observatoire paritaire du portage salarial

Sans que cette énumération ne soit exhaustive, l'OPPS doit permettre de mieux appréhender :

- la nature des activités qui sont aujourd'hui réalisées en portage salarial ;
- les modalités d'organisation de sociétés ressortissant de la CCN IDCC N° 3219 ;
- et les modalités d'exercice des activités.

Structure de réflexion et de proposition, l'OPPS a notamment pour missions :

1. Sans que l'énumération ci-dessous ne soit exhaustive :

- de constituer des bases de données économiques, sociologiques et techniques sur le portage salarial ;
- de disposer d'une connaissance approfondie des modes d'organisation des sociétés relevant du portage salarial ;
- de procéder ou faire procéder, à des études et analyses centrées sur ces pratiques ;
- de faire toutes les suggestions aux partenaires sociaux sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans les différents métiers en vue de les concrétiser par les accords collectifs ;
- de devenir l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics des organismes sociaux, et autres institutions sur les métiers et les pratiques du portage salarial.

2. D'établir un rapport annuel, de communiquer des informations qu'il produit auprès des organisations syndicales (patronales et de salariés) et de leurs mandants, des pouvoirs publics, des organismes sociaux, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d'autres observatoires ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales.

3. De réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017.

Et plus généralement, utiliser les moyens et exercer tous les droits et facultés prévus par les lois et règlements.

Ce rôle d'observatoire inclut les prérogatives de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC).

Article 5 | *Ressources*

L'AISTP-OPPS dispose des ressources suivantes :

- la contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle » telle que définie par l'accord collectif professionnel du 24 février 2025 ;
- la contribution conventionnelle dialogue social et toutes sommes perçues à cet effet ;
- les ressources dédiées au fonctionnement et la réalisation des missions de l'observatoire paritaire ;
- le solde de la taxe d'apprentissage ;
- les concours publics ;
- tous dons et contributions volontaires.

Article 6 | *Affectation des ressources de la contribution « innovation sociale et transition professionnelle »*

Les sommes collectées et gérées au titre de la contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle » seront affectées aux différents emplois suivants selon une répartition arrêtée chaque année par le conseil d'administration de l'AISTP-OPPS :

- aux actions réalisées au bénéfice des salariés portés ;
- aux actions réalisées au bénéfice des salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial appartenant aux 2^d et le cas échéant 3^e collège instaurés pour les élections professionnelles ;
- aux actions réalisées au bénéfice de demandeurs d'emploi dans des conditions définies par le conseil d'administration ;
- aux frais de gestion et d'administration de la collecte, du traitement des demandes de prise en charge et de paiement des actions.

Les sommes collectées et gérées au titre du solde de la taxe d'apprentissage sont affectées aux actions concourant à l'orientation et une meilleure connaissance des métiers, prestations et modalités de mise en œuvre du portage salarial.

Article 7 | *Affectation des ressources de la contribution dialogue social*

Les règles relatives au montant et à la répartition de la contribution conventionnelle au dialogue social sont celles fixées par les dispositions de l'avenant n° 5 du 26 novembre 2018 à la convention collective des salariés en portage salarial.

Au titre des actions destinées à favoriser le paritarisme au niveau de la branche, dans le respect de prescriptions citées à l'avenant cité à l'alinéa précédent, le montant des sommes recueillies au titre du fonctionnement du paritarisme sont affectés au financement des frais et missions suivantes :

- frais engagés par les membres de l'AISTP-OPPS pour les réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels entrant dans le cadre des attributions des instances paritaires suivantes : CPPNI, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, siégeant en commission d'interprétation, CPNC, CPNEFP, OPPS, et plus largement, tout groupe de travail ou instances mandatés par la CPPNI qui ne sont pas couverts par les financements paritaires finançables au titre des sommes versés par l'AGFPN au titre de l'emploi et de la formation ;
- financement d'études et d'enquêtes ;
- frais divers de secrétariat, d'information, de conseil et de consultation d'expert ;
- frais de formation des salariés des représentants des commissions paritaires ;

- financement des travaux administratifs, notamment des différents rapports annuels de branche ;
- assistance d’experts et de conseillers techniques ;
- développement de l’information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la branche ;
- constitution de structures de réflexion, d’anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d’application, d’information, de conseil et d’accompagnement des chefs d’entreprises.

Ils peuvent également contribuer au fonctionnement de l'AISTP-OPPS.

La commission visée à l'article 12 prend, sous le contrôle du conseil d'administration, toutes décisions relatives à la bonne réalisation des missions définies au présent article, dans la limite du budget dédié.

Article 8 | Adhésion et gouvernance

L'AISTP-OPPS se compose de membres actifs et de membres adhérents.

Les membres actifs sont les organisations patronales ou syndicales signataires de la convention collective, représentatives dans son champ et les signataires de l'accord collectif professionnel du 24 février 2025.

Les membres adhérents sont d'une part les entreprises de portage salarial au sens de l'article L. 1254-24 du code du travail, obligatoirement assujetties à l'obligation de verser la contribution prévue par l'accord collectif professionnel en année N et potentiels bénéficiaires en cette même année N des actions du fonds.

Article 9 | Composition du conseil d'administration et modalités de prise de décision

L'AISTP-OPPS est administré par un conseil d'administration composé de :

- deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la CCN des salariés portés des entreprises de portage salarial ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires et représentatives.

Les décisions du conseil d'administration donneront lieu à un vote par collège.

Au sein de chacun des 2 collèges, le nombre de voix est pondéré en fonction de l'audience fixée dans l'arrêté de représentativité.

Les décisions seront adoptées si, dans chacun des 2 collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre ou par messagerie électronique à un autre administrateur appartenant au même collège.

Le conseil d'administration se réunira au moins une fois par mois. Il pourra déléguer certaines tâches de préparation ou d'étude de certaines décisions à des organismes de son choix, ou mandater les organisations d'employeurs pour leur analyse technique.

Article 10 | Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration a pour missions :

1. De prendre toutes les décisions relatives à la gestion et à l'administration du fonds dans les limites des ressources financières définies à l'article 4 et dans la limite des règles d'affectation définies à l'article 5.

2. Arrêter le calendrier et les modalités de collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle » ainsi que de la contribution conventionnelle dialogue social.
3. Arrêter le choix de l'organisme habilité à recouvrer la contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle » ainsi que de la contribution conventionnelle dialogue social.
4. Arrêter, le cas échéant, le choix du ou des prestataires chargées de la gestion et de l'administration opérationnelles de toute ou partie des ressources du fonds.
5. Conclure à cet effet la ou les conventions avec ce ou ces partenaires et en suivre leur exécution.
6. Définir la nature et les modalités de mise en œuvre des actions de conseil, d'accompagnement ainsi que celles des prestations d'ingénierie de parcours financées, en particulier, par la contribution innovation sociale et transition professionnelle.
7. Définir les objectifs, les principes et caractéristiques des actions et prestations prises en charge et leurs règles de financement.
8. Prendre des décisions sur les publics éligibles et règles de prises en charge des prestations déterminées à l'article 1^{er} de l'accord collectif professionnel relatif aux salariés fonctionnels des entreprises portage salarial du 24 février 2025.
9. S'assurer du bon fonctionnement de l'observatoire paritaire du portage salarial.
10. Autoriser la ou les délégations de pouvoirs.
11. Proposer des évolutions de statuts.
12. Établir un bilan annuel à destination des partenaires sociaux du portage salarial et notamment de la CPNI de la CCN des salariés en portage salarial.

Article 11 | Bureau

Le conseil d'administration élit pour 2 ans parmi le ou les candidatures proposées par chacun des collèges :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un secrétaire.

Ils composent le bureau de l'association.

Le président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège.

Le vice-président et le trésorier sont membres du collège auquel n'appartient pas le président.

Un secrétaire est choisi dans le même collège que celui du président.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre, appartenant à la même organisation, à la plus prochaine réunion du conseil d'administration, et le mandat du nouveau membre ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le membre remplacé a été élu.

Attribution du président

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'AISTP-OPPS conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside aux réunions du conseil d'administration et en anime les travaux. Il représente l'AISTP-OPPS en justice et, dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, au nom de l'AISTP-OPPS, tout compte

en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires agréés par le conseil d'administration.

Le bureau se réunit, si nécessaire, avant les réunions du conseil d'administration.

Il peut formuler des propositions relatives aux points 2, 6, 7 et 8 de l'article 10.

Il peut proposer des évolutions des présents statuts.

Article 12 | Fonctionnement de l'OPPS : composition et mission de la commission observatoire

L'OPPS est animé par une commission composée des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des salariés en portage salarial.

La commission élit en son sein, un président et un vice-président, appartenant alternativement, tous les deux ans, à un collège différent. Ils sont chargés de l'animation de la commission.

La commission prend, sous le contrôle du conseil d'administration, toutes décisions relatives à la bonne réalisation des missions définies aux articles 4 et 7 des présents statuts, dans la limite des budgets dédiés à leurs financements.

Article 13 | Règlement intérieur

Un règlement intérieur, établi par le conseil d'administration, précisera notamment :

- les modalités d'adhésion des entreprises ;
- les conditions d'établissement des relevés de décisions prises par le conseil d'administration ;
- les conditions de remboursement des pertes de salaires occasionnées par la participation aux réunions du conseil d'administration des représentants des organisations syndicales de salariés conformément à l'article 6.3 de la CCNPS ;
- toute modalité de fonctionnement non prévue par les statuts.

Article 14 | Comptabilité et placements

La comptabilité du fonds est tenue conformément aux principes comptables généralement admis par les établissements financiers.

La comptabilité permettra de distinguer les sommes collectées et allouées qui relèvent des missions du fonds instauré par l'accord collectif professionnel de celles qui relèvent des missions de l'OPPS de la branche des salariés en portage salarial et de la contribution conventionnelle de financement du paritarisme applicable en application de la convention collective de branche des salariés en portage salarial.

Les sommes à placer seront confiées selon des modalités qui seront arrêtées par le conseil d'administration.

Article 15 | Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par un vote majoritaire de l'assemblée générale convoquée à cet effet.

Article 16 | Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie en cas de besoin, sur proposition du conseil d'administration ou de son Président et vice-président.

L'assemblée générale est convoquée, en particulier, pour modifier les présents statuts et pour prononcer la dissolution de l'association et décider de la dévolution de l'actif disponible.

Elle est constituée par des représentants des membres actifs composant l'association, avec le même nombre de représentants par organisations patronales ou syndicales signataires de la convention collective et signataires de l'accord collectif professionnel du 24 février 2025.

Les résolutions sont adoptées à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 17 | Formalités de dépôt

Les présents statuts, ainsi que les noms et adresses des membres de l'AISTP-OPPS, l'identité des administrateurs et des dirigeants de l'AISTP-OPPS feront l'objet d'un dépôt à la préfecture dont dépend le siège de l'association. Toute modification des présents statuts, de même que tout changement dans la composition des listes d'adhérents, d'administrateurs, feront l'objet d'un nouveau dépôt du document concerné.

Le président et/ou le secrétaire, ensemble ou séparément, sont mandatés pour effectuer toutes les formalités nécessaires.

Annexe 2 Résolution du conseil d'administration de l'association AISTP-OPPS

Les membres du conseil d'administration de l'association AISTP-OPPS arrêtent les principes suivants au sujet de la distribution des fonds issus de la collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle « innovation sociale et transition professionnelle ».

1. Les dépenses relatives à l'accompagnement des personnes concernées ne feront l'objet d'un financement que dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre des prix pratiqués sur le marché pour des prestations analogues et sont en adéquation avec ceux-ci.

2. Le conseil d'administration arrêtera chaque année les conditions et plafonds applicables en matière tant de droit de tirage des bénéficiaires directs ou indirects des fonds, entreprises ou groupes, que de mutualisation des sommes collectées au bénéfice de l'ensemble des entreprises de portage salarial et de conciliation de ces deux principes.

3. Le conseil d'administration arrêtera chaque année une politique de contrôle de l'usage des fonds par les bénéficiaires (modalités, mise en œuvre, conséquences, objectifs). Ce contrôle sera tout à la fois un contrôle portant sur la nature et la qualité des prestations dispensées et un contrôle de la réalité du service fait.

Accord du 24 février 2025
relatif aux salariés fonctionnels

NOR : ASET2550374M

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 est 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.

D'une part, les partenaires sociaux estiment nécessaire d'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.

D'autre part, ils constatent qu'une branche ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) et qu'aux termes de la loi, le champ d'intervention de cet OPCO doit respecter une cohérence et une pertinence économique conduisant une entreprise de portage salarial à ne devoir relever que d'un seul et unique OPCO pour les versements en particulier conventionnels relatifs au développement de la formation professionnelle continue.

C'est en ce sens que les partenaires sociaux se sont réunis afin de poser les bases de telles garanties sociales dont pourront bénéficier sous certaines conditions les salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial.

Les même jour, l'article 1^{er} de la convention collective des salariés en portage salarial a été adapté par un avenant.

Compte tenu du contenu du présent accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Les signataires conviennent que les dispositions de la convention collective des salariés en portage salarial instaurant des contributions conventionnelles supplémentaires destinées au financement d'actions relatives à l'accompagnement des parcours professionnels, sont applicables aux salariés fonctionnels appartenant aux 2^d et le cas échéant 3^e collège instaurés pour les élections professionnelles. En effet, ils constatent et confirment que ces contributions conventionnelles sont notamment assises sur une masse salariale incluant ces salariés fonctionnels.

Les partenaires sociaux formulent les priorités d'action que financent ces contributions conventionnelles et les communiquent à la CPNEFP des salariés en portage salarial qui les prend en compte.

Article 2

Le présent accord est à durée déterminée d'une année. Au moins trois mois avant son échéance, ses signataires et adhérents se réuniront pour en faire le bilan et négocier sa reconduction.

Il entre en vigueur le premier jour ouvré suivant la date de son dépôt.

Le présent accord 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 accord peut être révisé dans les conditions suivantes. Il peut être modifié, précisé, complété sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations patronales ou syndicales dans les conditions fixées par le code du travail, communiquée à l'ensemble des organisations invitées à participer aux négociations paritaires dans son champ. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction. Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les trois mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

Fait à Paris, le 24 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3232 | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 22 novembre 2024
relatif à la classification des emplois
et au dispositif de rémunération du personnel de direction

NOR : ASET2550389M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

SNFOCOS ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives des personnels de direction se sont réunies dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail pour examiner l'évolution de la classification des emplois et du dispositif de rémunération des personnels de direction, objet du protocole d'accord du 22 juillet 2005.

Un état des lieux préalable a été réalisé. Il a fait consensus sur la nécessité de réviser le système actuel, inchangé depuis cette date, de telle sorte qu'il soit davantage en adéquation avec l'évolution des métiers et des responsabilités.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de cette négociation sont les suivants :

- développer l'attractivité et la fidélisation des personnels de direction ;
- maintenir la lisibilité et donner de la visibilité sur les carrières ;

- prendre en compte l'évolution des réseaux et leur organisation, ainsi que celle des métiers ;
- accompagner la carrière, encourager et accompagner la mobilité.

C'est sur cette base que les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération s'applique à l'ensemble des personnels régis par la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Titre II Dispositions relatives à la classification

Article 2 | Classification du personnel de direction

Les emplois exercés par les personnels de direction sont classés sur quatre niveaux hiérarchiques établis sur la base des critères suivants :

- la nature de la fonction occupée ;
- l'organisme d'exercice de la fonction.

2.1. Fonctions du personnel de direction

Les fonctions de direction exercées par les agents de direction sont les suivantes :

- directrice, directeur ;
- directrice comptable et financière, directeur comptable et financier ;
- directrice adjointe, directeur adjoint ;
- sous-directrice, sous-directeur.

2.2. Niveaux de qualification du personnel de direction

Les fonctions exercées par le personnel de direction sont classées sur quatre niveaux de qualification :

- les fonctions de directrice, directeur d'organisme relèvent du niveau 4 ;
- les fonctions de directrice comptable et financière, de directeur comptable et financier relèvent du niveau 3 ;
- les fonctions de directrice adjointe, directeur adjoint relèvent des niveaux 2 ou 3 ;
- les fonctions de sous-directrice, sous-directeur relèvent des niveaux 1, 2 ou 3.

Le positionnement de l'agent de direction sur le niveau de qualification dépend :

- du périmètre des missions confiées et de l'étendue de ses responsabilités, qui s'apprécient notamment au regard des processus pilotés, des charges managériales, de transformation et partenariales afférentes ;
- du niveau de délégation et d'autonomie, caractérisable notamment au regard de son rattachement hiérarchique et sa participation aux instances dirigeantes (notamment comité de direction, conseil d'administration ou conseil), de l'organisme ;
- de l'exercice des fonctions managériales et/ou de direction de projet et/ou expertales.

Le positionnement des directrices adjointes et directeurs adjoints d'une part, et des sous directrices et sous directeurs d'autre part, sur les différents niveaux, est établi par la directrice ou le directeur de l'organisme dans le cadre des moyens budgétaires alloués à l'organisme

dans le respect des critères supra, sans préjudice des garanties prévues à l'article 9 du présent accord.

2.3. Classement des organismes

Les organismes du régime général de sécurité sociale sont classés en trois catégories, dénommés A, B, et C, sur la base suivante :

Organisme	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Maladie (hors Ugecam)	15	41	45
Ugecam	2	8	3
Famille	12	40	46
Recouvrement	5	12	4
Retraite	5	10	0
CGSS-CCSS-CSS	1	4	2

Le fait d'appartenir à un même département n'implique pas pour les organismes concernés une identité de catégorie de classement.

Ce classement est réalisé sur la base de critères quantitatifs d'activité, propres à chaque branche de législation, et permettant de positionner dans une série continue chaque organisme, l'un par rapport à l'autre. Cette série continue est actualisée tous les ans par chaque caisse nationale et transmise à l'Ucanss.

La répartition des organismes dans chaque catégorie définie ci-dessus est réalisée tous les ans par l'Ucanss, à partir des séries continues par branche qui lui sont communiquées au 31 mai de chaque année au plus tard, par chaque organisme national pour l'exercice précédent.

Le tableau actualisé de la répartition des organismes dans chaque catégorie est entériné annuellement par le comité exécutif de l'Ucanss, communiqué aux caisses nationales, et diffusé à l'ensemble des organismes ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives du personnel de direction.

Si, du fait de son positionnement dans la série continue, un organisme change de catégorie et que ce changement se trouve confirmé pendant deux années consécutives après la première constatation, le changement prend effet au 1^{er} juillet de l'exercice N + 3, l'exercice N étant celui dont les résultats font apparaître pour la première fois un changement de catégorie.

À cette date :

- dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie supérieure, l'agent de direction bénéficie immédiatement du nouveau coefficient ;
- dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie inférieure, l'agent de direction en place au moment du changement, conserve sa rémunération telle que définie à l'article 3.2 du présent accord, ainsi que la plage d'évolution salariale correspondante.

Les agents de direction à nommer perçoivent le coefficient correspondant au nouveau classement.

Les postes vacants à la date de la publication par l'Ucanss du nouveau classement se trouvent régis aux normes du nouveau classement, même si la nomination intervient entre la publication du classement et la date d'effet de celui-ci.

Titre III Dispositif de rémunération

Article 3 | Rémunération des personnels de direction

La rémunération de base est égale au produit du coefficient de fonction par la valeur du point.

Article 3.1 | Composantes de la rémunération

La rémunération est composée des éléments suivants :

- un coefficient de fonction correspondant aux niveaux de qualification tels que définis à l'article 2.2 du présent accord ;
- des points d'évolution, non automatiques et pérennes, dans le cadre de la plage d'évolution salariale du niveau définie par l'article 3.2 et dans les conditions prévues par l'article 3.3 du présent accord ;
- une part variable destinée à reconnaître la performance dans ses dimensions individuelle et collective, dans les conditions définies par l'article 3.4 du présent accord ;
- des points de cadres dirigeants, dans les conditions définies par le protocole d'accord du 24 avril 2002 ;
- des points de responsabilités supplémentaires, dans les conditions définies par l'article 3.6 du présent accord.

Article 3.2 | Échelle des coefficients

Tout niveau de qualification visé à l'article 2.2 du présent accord comporte un coefficient minimum dénommé « de fonction » et un coefficient maximum, chacun exprimés en points.

Ces coefficients délimitent la plage d'évolution salariale de chaque niveau.

L'échelle des coefficients est la suivante :

Catégorie A

Niveau	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	1112	1500
Niveau 3	974	1330
Niveau 2	842	1160
Niveau 1	731	1030

Catégorie B

Niveau	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	974	1330
Niveau 3	842	1160
Niveau 2	768	1070
Niveau 1	731	1030

Catégorie C

Niveau	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	842	1160
Niveau 3	731	1030

Niveau	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 2	682	960
Niveau 1	665	940

Tous les coefficients de fonction du niveau 1 peuvent s'appliquer dans les organismes du régime général de catégorie A, B et C.

Article 3.3 | Modalités de progression au sein des plages d'évolution salariales

La progression dans la plage d'évolution salariale au sein du niveau s'opère sous l'effet de la prise en compte de la maîtrise progressive et constatée de la fonction.

L'évaluation de la maîtrise progressive et constatée de la fonction est formalisée à l'occasion de l'entretien tel que prévu à l'article 4.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie à l'article 3.2, ce montant correspond au minimum à 25 points pour les directeurs et 20 points pour les autres agents de direction.

La décision concernant l'attribution éventuelle de points est prise par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de(s) la caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour la directrice ou le directeur, et par la directrice ou le directeur pour les autres agents de direction. Toutefois, s'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, la décision est prise en concertation avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

En cas d'accès à un emploi dont le coefficient de fonction est supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé, les points d'évolution salariale acquis sont supprimés.

Dans ce cas, l'agent de direction bénéficie, dès sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis.

Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et à défaut, par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.

Article 3.4 | Part variable

Le personnel de direction est éligible à une part variable, destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs de la branche de législation d'appartenance, d'objectifs de l'organisme, et/ou d'objectifs individuels.

L'entretien tel que défini à l'article 4 doit permettre d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable sur la base des objectifs fixés.

La part variable est calculée en fonction de la rémunération de base, à laquelle s'ajoutent les points d'évolution salariale attribués dans la plage d'évolution définie à l'article 3.3 du présent texte.

Elle peut atteindre jusqu'à un mois et demi de la rémunération mentionnée dans le paragraphe précédent pour le directeur ou la directrice, et jusqu'à un mois pour les autres agents de direction.

Les points visés à l'article 2 du protocole d'accord du 24 avril 2002 relatif au personnel de direction ainsi que les points supplémentaires visés à l'article 3.6 du présent accord ne sont pas inclus dans l'assiette de calcul de la part variable.

Elle est versée en une fois, au titre d'une année considérée.

Elle est fixée par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour la directrice ou le directeur, et par la directrice ou le directeur pour les autres agents de direction. S'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, la décision est prise en lien avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

Article 3.5 | *Expérimentation d'une procédure d'examen personnalisé*

Sans préjudice du rôle qui incombe aux organisations syndicales, il est instauré, à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, une procédure de demande d'examen de sa situation salariale pour tout agent de direction. Elle est distincte du dispositif de médiation prévu à l'article 7 du présent accord.

Dans ce cadre, l'agent de direction peut saisir par écrit la directrice ou le directeur de l'organisme d'une demande de réexamen de sa situation au regard des mesures salariales.

À l'issue de ce réexamen donnant lieu à réponse écrite, et en cas de persistance du différend, l'agent de direction peut formuler un recours auprès de la directrice ou du directeur de la caisse nationale ou de sa ou son représentant(e). L'avis émis revêt un caractère consultatif. Cet avis écrit et confidentiel est transmis à la directrice ou au directeur ainsi qu'à l'agent de direction ayant initié la saisine.

Le nombre de sollicitations reçues et la nature des avis rendus dans le cadre de cette procédure sont intégrés au bilan du présent protocole présenté annuellement aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

Article 3.6 | *Points de responsabilités supplémentaires*

L'agent de direction exerçant des responsabilités supplémentaires, qu'il s'agisse de cumuls de fonctions de direction dans des entités juridiques distinctes ou l'exercice de responsabilités spécifiques, se voit attribuer des points, dans une fourchette de 30 à 80 points, permettant de prendre en compte la diversité des niveaux de responsabilités et de complexité des fonctions concernées.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Ces points ne s'imputent pas sur la plage d'évolution salariale telle que visée à l'article 3.2 et sont versés tant que les responsabilités supplémentaires se trouvent effectivement assumées.

En tout état de cause, la limite maximale d'attribution de points de responsabilités supplémentaires est égale à 120 points, quel que soit le nombre de situations y ouvrant droit.

Les caisses nationales communiquent à l'Ucanss, tous les ans, un état récapitulatif au 31 décembre de l'exercice de la totalité des situations de responsabilités supplémentaires comprenant la liste des bénéficiaires et les montants individuels attribués.

Un bilan annuel est adressé par l'Ucanss aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

Le tableau en annexe 1 vise à indiquer des repères pour l'attribution des points relevant des articles 3.6.1 et 3.6.2.

Article 3.6.1 | *Cumuls de fonction dans des entités juridiques distinctes*

Le surcroît de responsabilités des agents de direction exerçant leurs fonctions simultanément dans plusieurs organismes de sécurité sociale donne lieu à l'attribution de points supplémentaires dans la limite de 80 points.

À la condition qu'ils assurent effectivement des responsabilités de direction dans plusieurs organismes, ces points de responsabilités de direction multiples sont attribués aux directrices et directeurs, directrices adjointes et directeurs adjoints, directrices comptables et financières et directeurs comptables et financiers ou sous-directrices ou sous-directeurs.

Le nombre de points attribués est déterminé en concertation entre les directrices et directeurs des caisses nationales dont relèvent les organismes concernés.

Article 3.6.2 | Exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques

L'agent de direction ayant accepté d'assurer des responsabilités spécifiques supplémentaires, à l'initiative de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) peut se voir attribuer des points supplémentaires, entre 30 et 80 points.

Entrent notamment dans cette catégorie, les missions nationales confiées par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s)

L'agent de direction exerçant des responsabilités spécifiques supplémentaires de direction dans une activité à caractère sanitaire ou social offrant une prestation directe au public se voit attribuer des points supplémentaires, entre 30 et 80 points.

Les points de responsabilités supplémentaires spécifiques sont attribués par l'autorité à l'origine de la situation.

Article 3.7 | Autres éléments de rémunération

Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée au personnel de direction. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

À l'occasion des vacances, il est attribué au personnel de direction une allocation égale à un mois payable en deux versements, le premier d'une moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'une moitié du salaire fixe brut du mois de septembre. En bénéficie tout agent de direction dont le contrat n'est pas résolu ou suspendu pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

Le personnel de direction bénéficie en outre des primes ou indemnités attribuées à titre exceptionnel à l'ensemble du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale.

Des accords annexes fixent les modalités de calcul et les taux ou montants des indemnités tels que les remboursements de frais de transport, l'indemnité de maniement de fonds au profit des directeurs comptables et financiers et des fondés de pouvoir relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018, prévue par le protocole d'accord du 10 mars 2023, etc.

Titre IV Évaluation, accompagnement et développement des compétences

Article 4 | Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

L'entretien annuel comporte une dimension d'évaluation et d'accompagnement.

Tout agent de direction bénéficie chaque année d'une évaluation. Cette évaluation prend la forme d'un entretien ayant pour finalité, à partir d'éléments précis, objectifs, observables et mesurables d'évaluer les compétences mises en œuvre, d'apprécier le niveau de la maîtrise de la fonction, l'atteinte des résultats et de recueillir les attentes des agents de direction, notamment en matière de formation professionnelle.

L'entretien porte notamment sur les aspects suivants :

- la façon dont la fonction a été exercée au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir ;
- l'évaluation du niveau de maîtrise de la fonction, réalisée sur la base des résultats de l'organisme et des compétences mises en œuvre dans sa fonction par l'agent de direction dans ses dimensions de porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale, porteur des transformations et de l'ouverture sur son environnement, ainsi que de son degré d'implication ;
- le degré d'atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l'article 3.4 et la fixation de nouveaux objectifs particuliers.

L'entretien aborde également les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les modalités d'organisation du travail et la charge de travail, ainsi que le travail à distance si l'agent de direction en bénéficie.

Il donne lieu à l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre, ainsi qu'à l'établissement le cas échéant d'un plan personnel de formation ou d'un projet de mobilité, en fonction des besoins de l'Institution et des souhaits de l'agent de direction.

L'entretien donne lieu à une programmation, une préparation sur la base d'un support préalablement communiqué et comportant les points à évoquer lors de l'entretien, et à l'établissement d'un document écrit, sur lequel l'intéressé peut porter ses remarques.

La directrice ou le directeur d'organisme est évalué par la (ou les) directrice (s) ou le (ou les) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) ou sa/son délégué(e).

Les autres agents de direction sont évalués par la directrice ou le directeur de l'organisme.

Toutefois, s'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, l'évaluation des aspects relatifs à la fonction comptable relève de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

Par ailleurs, il est rappelé que tout agent de direction bénéficie du dispositif de l'entretien professionnel relevant au niveau conventionnel du protocole d'accord du 19 décembre 2019 étendant au personnel de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale les dispositions du protocole d'accord relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

À ce titre, l'entretien professionnel doit permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

Tout agent de direction n'ayant pas bénéficié d'une évolution de sa situation individuelle pendant cinq ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation.

Titre V Mobilité

Article 5 | Encouragement à la mobilité

Article 5.1 | Définition de la mobilité

La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, est celle qui concourt par un enrichissement de l'expérience et des compétences professionnelles des personnels de direction à l'amélioration du service rendu aux usagers.

Les mesures prévues au présent titre s'appliquent aux personnels de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss font preuve d'une mobilité matérialisée par un changement d'organisme employeur.

En outre, une fois la mobilité réalisée, les personnels de direction concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessous, à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leur fonction pendant une durée minimale de trois ans.

Toute vacance de poste des personnels de direction doit obligatoirement être déclarée à l'Ucanss par chacun des organismes.

L'Ucanss est chargée d'en assurer la publication conformément à la mission d'intérêt général qui lui est dévolue.

Article 5.2 | Mesures d'accompagnement en termes de rémunération

Les mesures définies au présent article s'appliquent aux agents de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss, font preuve d'une mobilité géographique et/ou inter organisme.

Lorsque l'agent de direction a exercé au moins trois ans dans les fonctions précédentes, il bénéficie, dès sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis.

Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et à défaut, par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.

Dans les autres situations, lorsque le coefficient de fonction du nouvel emploi n'est pas supérieur à celui de l'emploi précédent, la rémunération de l'agent de direction résultant de son coefficient de fonction et des points d'évolution salariale acquis est, en tout état de cause, maintenue.

Cette garantie est assurée par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et le cas échéant par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.

Titre VI Qualité de vie et des conditions de travail

Article 6 | Prévention des risques professionnels

Les agents de direction sont les promoteurs et les garants d'une culture de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail au sein de leur organisation. Par ailleurs, Il est établi que la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) des agents de direction ont un impact direct sur leur efficacité, leur santé et le bon fonctionnement global de l'organisation. À ce titre, des dispositifs spécifiques de prévention et de formation visant à prévenir les risques psychosociaux auxquels les agents de direction peuvent être exposés dans l'exercice de leurs fonctions seront mis en place.

Les données sur ces dispositifs sont intégrées au bilan annuel prévu au premier alinéa de l'article 15 du présent protocole.

Article 7 | Médiation professionnelle

Dans un objectif de prévention des risques psycho-sociaux et du fait du positionnement particulier des agents de direction dans les organisations de travail, l'employeur et les organisations syndicales rappellent l'intérêt du recours à la médiation professionnelle pour les différends

intervenant dans le travail. Dans ce cadre, il est instauré, sous l'égide de l'Ucanss, un dispositif de médiation professionnelle. Dans les situations de malaise professionnel, de difficultés interpersonnelles ou de conflits susceptibles d'apparaître au sein des équipes de direction des organismes de sécurité sociale, ce dispositif peut être sollicité par les personnels de direction.

Le médiateur peut intervenir dans le cadre d'une situation dégradée ou de manière préventive. Il ajuste sa pratique en fonction du contexte rencontré selon des modalités à proposer.

Titre VII Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions de direction

Article 8 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions de direction

Les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction et l'employeur réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, et notamment dans les fonctions de direction. Cet engagement vise à garantir une égalité réelle dans l'accès aux responsabilités managériales, dans l'évolution de carrière, la rémunération, et les conditions de travail des agents de direction.

L'objectif est de promouvoir une mixité équilibrée dans les postes de direction, en luttant contre toute forme de discrimination liée au genre et en favorisant un accès équitable aux opportunités professionnelles pour les femmes et les hommes.

Les actions entreprises dans le cadre du protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont permis d'aboutir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les fonctions d'agents de direction, à l'exception des fonctions de pleine direction au sein desquelles les femmes restent sous-représentées. Aussi, afin de favoriser l'égal accès des femmes aux fonctions de directrices il est mis en place les actions suivantes :

- des actions de communication régulière en faveur des candidatures féminines aux fonctions de directrices ;
- à titre expérimental, un dispositif d'accompagnement formation visant à accompagner les agents de direction femmes vers les fonctions de pleine direction.

Le bilan annuel du présent protocole aux organisations syndicales nationales représentatives sur le sur le champ du personnel de direction inclut des données permettant le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre VIII Dispositions transitoires

Article 9 | Opération de transposition

L'application des nouveaux coefficients de fonction se fait selon le principe de fongibilité des points d'évolution salariale pour les agents de direction en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, pour chaque agent de direction, il convient de comparer :

- le coefficient [A] : coefficient de fonction + points d'évolution salariale + la mesure salariale prévue par le protocole d'accord du 10 avril 2013 et le protocole d'accord du 15 septembre 2015 traduite en point et arrondie à l'entier supérieur, selon les dispositions applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ; **et**
- le coefficient de fonction issu des dispositions du présent accord [B].

Si [A] est supérieur à [B], le différentiel est traduit en points d'évolution salariale.

En revanche, si [B] est supérieur à [A], la rémunération de l'agent de direction est majorée à hauteur du coefficient minimum du niveau de qualification.

Au moment d'opérer la transposition, la mesure salariale prévue à l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 et du protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de sécurité sociale est intégrée dans les coefficients de qualification visés au présent accord et ne s'appliquent plus aux agents de direction relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

Dans le cas où l'agent de direction bénéficie de points attribués à titre individuel, ceux-ci s'imputent également sur la plage d'évolution salariale, à l'exception des points visés à l'article 3.6 du présent accord et à la prime de cadre dirigeant.

Lors de la transposition, et notamment pour le positionnement visé à l'article 2.2 du présent accord, les garanties suivantes sont apportées aux agents de direction :

- en tout état de cause, la nouvelle classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire brut normal antérieur des agents de direction ;
- le processus de repositionnement ne peut en aucun cas conduire à l'attribution d'un niveau inférieur au niveau antérieur des agents de direction ;
- les agents de direction conservent, au minimum, leur niveau hiérarchique actuel.

Titre IX Dispositions diverses

Article 10 | Corps de mission

Article 10.1 | Objet du corps de mission

Le corps de mission répond à des besoins d'intérêt commun d'études transversales ou destinées à éclairer ou accompagner un changement programmé par une caisse nationale, de soutien logistique, ou de coopération technique, dans le domaine de la protection sociale au sens large.

La gestion du corps de mission est confiée à l'Ucanss dans le respect des dispositions ci-dessous.

Article 10.2 | Modalités de fonctionnement du corps de mission

Le corps de mission comprend un maximum de dix postes annuels.

Seuls les agents de direction en activité peuvent réaliser une mission donnée.

Les propositions de missions sont établies tant par les caisses nationales et l'EN3S, que par des demandes externes à l'Institution, et portées régulièrement à la connaissance des personnels de direction par l'Ucanss.

La durée d'une mission est d'au moins six mois, sans pouvoir, sauf exception dûment justifiée, excéder deux ans.

Les agents de direction, qui réalisent une mission, se trouvent rattachés administrativement à leur dernier organisme employeur, qui continue à les rémunérer dans les mêmes conditions qu'antérieurement à leur entrée dans le corps de mission, le corps de mission opérant le remboursement de ces sommes pendant la durée de la ou des missions confiées.

Une convention de mission est signée entre l'Ucanss, l'agent de direction concerné et l'organisme employeur.

Les dispositions conventionnelles sont applicables aux personnels de direction exerçant leur activité dans le corps de mission. En outre, une indemnisation des frais découlant des missions confiées est assurée selon des modalités fixées dans la convention de mission.

Durant la réalisation de la mission, un suivi régulier est assuré par l'organisme à l'origine de l'étude demandée.

L'agent de direction peut, durant sa mission suivre des formations, et bénéficier de mesures telles que bilan de compétence, coaching...

La nature de la mission confiée et ses résultats sont inscrits dans le cursus de carrière de l'agent de direction concerné.

Six mois avant la fin de la mission, la caisse nationale concernée examine les conditions et modalités de réintégration dans la branche de législation de la personne concernée.

Un bilan du corps de mission est réalisé chaque année par l'Ucanss et présenté aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

Article 10.2 bis | Dispositif d'affectation temporaire au corps de mission

En complément des dispositions précédentes, il est institué la possibilité pour un agent de direction exerçant son activité dans un organisme d'outre-mer de bénéficier d'une affectation temporaire au sein du corps de mission de l'Ucanss dans le cas où aucun autre poste correspondant à son profil n'est pas disponible au moment de sa demande de mobilité vers l'hexagone.

Cette affectation temporaire a pour objectif de permettre à l'agent de direction de maintenir une activité professionnelle tout en facilitant sa transition vers un poste pérenne dans l'hexagone.

L'affectation temporaire ne peut excéder une durée de six mois. Durant cette période, l'agent de direction se voit confier des missions spécifiques dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 10.2 du présent accord.

Pour bénéficier de cette affectation temporaire, l'agent de direction doit avoir exercé au moins trois ans en dans un organisme d'outre-mer avant de formuler une demande de mobilité.

Article 10.3 | Financement du corps de mission

Le financement du corps de mission est assuré par un fonds mutualisé, intégré dans le budget de l'Ucanss, alimenté par chaque caisse nationale, et par les recettes des institutions, associations ou sociétés, pour le compte desquelles les missions sont exercées.

Article 11 | Base de données

Les données nominatives professionnelles et le cursus de carrière sont contenus dans une banque de données relatives aux personnels de direction placée sous la responsabilité de la directrice ou du directeur de l'Ucanss. Tout agent de direction est tenu de fournir les informations correspondantes et de porter à la connaissance de l'Ucanss toute modification de sa situation.

Ces données constituent la base des informations à utiliser dans le cadre du processus de désignation des cadres dirigeants.

La banque des données relatives aux personnels de direction est actualisée au fur et à mesure des vacances de postes et de toute information portée à la connaissance de l'Ucanss.

L'Ucanss communique chaque année, pour information, complément et/ou rectification éventuelle, à chaque agent de direction ou personne inscrite sur la liste d'aptitude l'état des informations nominatives et professionnelles qu'elle détient la concernant.

La gestion de l'ensemble de ces données s'effectue dans le respect de la réglementation des normes législatives et réglementaires édictées dans le domaine de l'informatique et des libertés.

Titre X Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

Article 12 | Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

Les incidences de la mise en vigueur du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles font l'objet de l'annexe 2.

Titre IX Dispositions finales

Article 13 | Date d'application

Les dispositions du présent texte entrent en application à la date d'agrément.

Par exception, les dispositions prévues au présent alinéa entrent en application dans les conditions suivantes :

Mesure effective pour l'année 2024 s'agissant de la part variable : versement du différentiel entre le montant attribué au titre de l'année 2024 et celui relevant de l'application des modalités de l'article 3.4 du présent accord ;

Évolutions et conséquences sur la situation individuelle des agents de direction effectives au 1^{er} juillet 2025 :

Grilles, nombre et répartition des organismes dans les catégories sur la base du classement issu de l'activité 2024,

Mesures effectives dans le cadre des campagnes 2025 :

Évolution des modalités de l'entretien d'évaluation et accompagnement de carrière visée à l'article 4 du présent accord ;

Expérimentation de la procédure d'examen personnalisé visée à l'article 3.5 du présent accord.

Article 14 | Dispositions diverses

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il se substitue à compter de sa date d'entrée en vigueur au protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction qui est abrogé.

Parallèlement, dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires, sont de nul effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 15 | Suivi de l'accord

Un bilan de l'application des dispositions du présent accord par branche de législation est réalisé annuellement par l'Ucanss et présenté aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de six mois suivant la conclusion du présent accord afin d'échanger sur les indicateurs à prendre en compte pour le bilan prévu au 1^{er} alinéa.

Les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction sont informées en cas d'évolution des critères retenus par chaque caisse nationale pour classer les organismes.

Par ailleurs, il est convenu que lors de la renégociation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière qui arrive à échéance en 2026, l'opportunité sera évaluée d'instaurer des dispositions adaptées pour le personnel de direction. Ceci dans la mesure où le diagnostic de l'accord mettrait en exergue des spécificités relevant du champ des agents de direction.

Article 16 | Révision et dénonciation

Les organisations syndicales nationales représentatives du personnel de direction, et l'employeur se rencontrent au moins tous les 5 ans dans le cadre d'une réunion paritaire de négociation qui vise à échanger sur les éventuelles adaptations du texte.

Les parties conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2027, afin d'établir un bilan de son application et d'évaluer l'opportunité de réviser les paramètres du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Montreuil, le 22 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Repères pour l'attribution des points relevant des articles 3.6.1 et 3.6.2

Liste limitative de situations	Exemples (liste non exhaustive)	Repères indicatifs
Cumuls de fonction dans des entités juridiques distinctes	Gestion de 2 ou plusieurs organismes	30 à 80 points
	Dont Unions immobilières	30 à 40 points
	Dont CTI	40 à 50 points
Responsabilités spécifiques supplémentaires, à l'initiative de la (ou les) caisse(s) nationale(s)	Missions nationales impactant significativement l'activité de l'agent de direction	30 à 80 points
	Dont DCGDR	40 points
Responsabilités spécifiques supplémentaires dans une activité à caractère sanitaire ou social offrant une prestation directe	Centres d'examen de santé	30 à 80 points en fonction du nombre d'œuvres gérées et de l'activité

Annexe 2 Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

Article 1^{er} | Modification de l'article 9.1 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale

À la suite du premier paragraphe, il est ajouté, un deuxième paragraphe, rédigé ainsi :

« L'agent de direction qui, après avis conforme de la caisse nationale de rattachement, obtient son détachement dans une administration publique, un établissement public ou une collectivité publique territoriale hors sécurité sociale, dans les conditions visées à l'article 7 de la présente convention collective, bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à deux mois de la rémunération brute normale du dernier emploi. Par exception, cette indemnité forfaitaire de mobilité est versée par l'organisme cédant ».

Le troisième paragraphe de l'article 9.1 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

« Pour l'application du présent article, la rémunération brute normale correspond aux éléments entrant dans la base de calcul de la gratification annuelle visée à l'article 3.7 du protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction. »

Article 2 | Modification de l'article 9.3 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale

Au premier paragraphe de l'article 9.3, la durée de « douze » est remplacé par « trente-six ».

Article 3 | Modification de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 26 juin 2018 relatif à la définition conventionnelle du salaire minimum hiérarchique dans le champ d'application de la convention collective du personnel de direction protocole d'accord relatif à la définition du salaire minimum hiérarchique

Les termes « la mesure salariale prévue par l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 modifié en 2015 » sont supprimés.

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

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Avenant n° 14 du 23 janvier 2025

relatif aux salaires minima conventionnels des OETAM pour l'année 2025

NOR : ASET2550381M

IDCC : 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM

L'accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Positionnements		Coefficients	SMMC
Niv. I	Échelon 1	125	1 825 €
	Échelon 2	130	1 832 €
	Échelon 3	135	1 838 €

Positionnements		Coefficients	SMMC
Niv. II	Échelon 1	140	1 854 €
	Échelon 2	150	1 876 €
	Échelon 3	160	1 904 €
Niv. III	Échelon 1	170	1 929 €
	Échelon 2	185	1 965 €
	Échelon 3	195	2 001 €
Niv. IV	Échelon 1	215	2 150 €
	Échelon 2	235	2 309 €
	Échelon 3	260	2 485 €
Niv. V	Échelon 1	285	2 686 €
	Échelon 2	315	2 938 €
	Échelon 3	350	3 226 €

Le montant de la garantie annuelle de rémunération visée à l'article 3.2 est revalorisé comme suit :

■ 22 557 € pour l'année 2025.

Article 3 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 4 | *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Avenant n° 15 du 23 janvier 2025

relatif aux salaires minima conventionnels des ingénieurs et cadres
au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550382M

IDCC : 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres

L'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Niveau	RAM 2025	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % ^[2]
Débutant ^[1] : moins de 2 ans d'ancienneté	31 345 €	2 089 €	
De 2 à 5 ans d'ancienneté	35 037 €	2 336 €	

Niveau	RAM 2025	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % ^[2]
A	43 524 €	2 898 €	2 639 €
B	50 368 €	3 342 €	2 925 €
C	65 650 €	4 376 €	3 829 €

[1] Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification.
[2] Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) au sens de l'accord de classification.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Avenant n° 16 du 23 janvier 2025 relatif aux primes et astreintes au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550384M

IDCC : 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM

Le chapitre II de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié de la manière suivante.

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1^{er} janvier 2025 :

Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

- 18,61 € par période de 24 heures ;
- 130,10 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 18,61 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 747,80 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 747,80 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

$$\text{Assiette : } (747,80/100) \times 125 = 934,75 \text{ €}$$

$$\text{Taux horaire : } 934,75/151,67 = 6,16... \text{ €}$$

$$\text{Montant : } (6,16... \times 48) \times 17 \% = 50,29 \text{ € (après application de la règle de l'arrondi)}$$

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,20 €.

Prime de panier de jour

Le montant de la prime de panier de jour est fixé à 2,54 €.

Article 3 | *Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres*

Le chapitre II de l'accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1^{er} janvier 2025 :

Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

- 18,61 € par période de 24 heures ;
- 130,10 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 18,61 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

Article 4 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 5 | *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 28 février 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter de 1^{er} mars 2025
(Isère et Hautes-Alpes)

NOR : ASET2550383M

IDCC : 3248

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

UDIMEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 5 et 26 février 2025 pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,50 € applicable à compter du 1^{er} mars 2025.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du bon accomplissement des formalités de notification et de dépôt, il entre en vigueur le 1^{er} mars 2025.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Grenoble, le 28 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau des montants de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} mars 2025

(Valeur du point : 5.50 € – base 35 heures.)

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

Classe emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Valeur du point 38-05	5,50	À compter du 1 ^{er} mars 2025								
Ancienneté	Montant de la prime mensuelle base 35 heures									
3	23,93 €	26,40 €	28,88 €	32,18 €	36,30 €	40,43 €	42,90 €	47,85 €	54,45 €	62,70 €
4	31,90 €	35,20 €	38,50 €	42,90 €	48,40 €	53,90 €	57,20 €	63,80 €	72,60 €	83,60 €
5	39,88 €	44,00 €	48,13 €	53,63 €	60,50 €	67,38 €	71,50 €	79,75 €	90,75 €	104,50 €
6	47,85 €	52,80 €	57,75 €	64,35 €	72,60 €	80,85 €	85,80 €	95,70 €	108,90 €	125,40 €
7	55,83 €	61,60 €	67,38 €	75,08 €	84,70 €	94,33 €	100,10 €	111,65 €	127,05 €	146,30 €
8	63,80 €	70,40 €	77,00 €	85,80 €	96,80 €	107,80 €	114,40 €	127,60 €	145,20 €	167,20 €
9	71,78 €	79,20 €	86,63 €	96,53 €	108,90 €	121,28 €	128,70 €	143,55 €	163,35 €	188,10 €
10	79,75 €	88,00 €	96,25 €	107,25 €	121,00 €	134,75 €	143,00 €	159,50 €	181,50 €	209,00 €
11	87,73 €	96,80 €	105,88 €	117,98 €	133,10 €	148,23 €	157,30 €	175,45 €	199,65 €	229,90 €
12	95,70 €	105,60 €	115,50 €	128,70 €	145,20 €	161,70 €	171,60 €	191,40 €	217,80 €	250,80 €
13	103,68 €	114,40 €	125,13 €	139,43 €	157,30 €	175,18 €	185,90 €	207,35 €	235,95 €	271,70 €

Classe emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Valeur du point 38-05	5,50	À compter du 1 ^{er} mars 2025								
Ancienneté	Montant de la prime mensuelle base 35 heures									
14	111,65 €	123,20 €	134,75 €	150,15 €	169,40 €	188,65 €	200,20 €	223,30 €	254,10 €	292,60 €
15	119,63 €	132,00 €	144,38 €	160,88 €	181,50 €	202,13 €	214,50 €	239,25 €	272,25 €	313,50 €

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

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

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 7 février 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM (Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2550375M

IDCC : 3249

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

UNICEM Bourgogne-Franche-Comté ;

UP chauds,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP SICMA ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors des réunions paritaires du 30 janvier et du 7 février 2025 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne-Franche-Comté relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 23.61Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour

la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte-d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1 827	1,5
	Échelon 2	1 862	1,5
Niveau 2	Échelon 1	1 880	1,5
	Échelon 2	1 903	1,5
	Échelon 3	1 958	1,5
Niveau 3	Échelon 1	1 968	1,5
	Échelon 2	1 997	1,5
	Échelon 3	2 051	1,5
Niveau 4	Échelon 1	2 062	1,5
	Échelon 2	2 093	1,5
	Échelon 3	2 161	1,5
Niveau 5	Échelon 1	2 168	1,5
	Échelon 2	2 231	1,5
	Échelon 3	2 375	1,5
Niveau 6	Échelon 1	2 413	1,5
	Échelon 2	2 501	1,5
	Échelon 3	2 689	1,5
Niveau 7	Échelon 1	2 741	1,5
	Échelon 2	2 899	1,5
	Échelon 3	3 144	1,5

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Dijon, le 7 février 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 11 février 2025

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2550372M

IDCC : 3249

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

UNICEM Pays de la Loire ;

UP chauds,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du mardi 11 février 2025, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Pays de la Loire relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 23.61Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Sarthe (72) et Vendée (85).

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants revalorisés à + 1,5 % sur l'ensemble des coefficients de la grille :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1 840	+ 1,5
	Échelon 2	1 844	+ 1,5
Niveau 2	Échelon 1	1 856	+ 1,5
	Échelon 2	1 881	+ 1,5
	Échelon 3	1 933	+ 1,5
Niveau 3	Échelon 1	1 944	+ 1,5
	Échelon 2	1 974	+ 1,5
	Échelon 3	2 029	+ 1,5
Niveau 4	Échelon 1	2 039	+ 1,5
	Échelon 2	2 072	+ 1,5
	Échelon 3	2 144	+ 1,5
Niveau 5	Échelon 1	2 149	+ 1,5
	Échelon 2	2 214	+ 1,5
	Échelon 3	2 363	+ 1,5
Niveau 6	Échelon 1	2 403	+ 1,5
	Échelon 2	2 491	+ 1,5
	Échelon 3	2 685	+ 1,5
Niveau 7	Échelon 1	2 737	+ 1,5
	Échelon 2	3 012	+ 1,5
	Échelon 3	3 140	+ 1,5

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Orvault, le 11 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3250 | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES
VOLONTAIRES**
(16 novembre 2022)

Avenant n° 11 du 27 février 2025

relatif à la modification de l'article 43.2 « Contrat de professionnalisation »
de la convention collective

NOR : ASET2550342M

IDCC : 3250

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

SYMEV ;

CNCJ ;

SOPVEM ;

UNCJ ;

CJF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FS CFTC ;

FESSAD UNSA ;

FSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

Le 16 novembre 2022, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont signé à l'unanimité la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires. Cette nouvelle convention collective s'est substituée à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans ces branches à compter du 1^{er} octobre 2023 et a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 10 juillet 2024 publié au *Journal officiel* du 18 juillet 2024.

Afin de tenir compte des besoins de la profession en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité modifier les dispositions relatives au contrat de professionnalisation.

Le 7 janvier 2025, les parties signaient un avenant n° 10 à la convention collective des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires.

Afin de tenir compte d'une erreur matérielle dans le texte de cet avenant, elles ont convenu des modifications ci-après.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 43.2 « Le contrat de professionnalisation »

Les dispositions de l'article 43.2 de la convention collective, telles que modifiées par l'avenant n° 10, sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 43.2 | Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise. Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; ou
- reconnues dans la grille des classifications figurant en annexe de la convention collective ; ou
- figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux conviennent que la durée mentionnée ci-dessus peut être portée, dans le cadre de contrats de professionnalisation, jusqu'à 24 mois pour les formations suivantes identifiées comme prioritaires selon la définition de la CPNEFP :

- clerc assistant : durée portée à 13 mois (264 heures de formation) ;
- clerc gestionnaire : durée portée à 16 mois (337 heures de formation) ;

– accès à la profession de commissaire de justice : durée portée à 24 mois (642 heures de formation) à compter de la date de la rentrée solennelle à l’institut national de formation des commissaires de justice.

Cette durée est définie par référence à la durée de formation prévue pour l’acquisition de la CQP (clerc assistant, clerc gestionnaire) ou dans le cadre du stage imposé par le décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice (art. 14 et suivants).

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salariés doivent être d’une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans percevront une rémunération calculée en fonction du Smic. Celle-ci peut varier en fonction de l’âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

La rémunération pour un bénéficiaire âgé d’au moins 26 ans ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 95 % du salaire minimum prévu par les dispositions de la convention collective et correspondant à l’emploi occupé pendant la durée du contrat.

Pendant la durée du contrat ou de l’action de professionnalisation, le salarié ayant conclu un contrat dans le cadre de la formation de clerc gestionnaire, et quel que soit son âge percevra une rémunération égale à celle du Smic, sauf dispositions contractuelles plus favorables.

Pendant la durée du contrat ou de l’action de professionnalisation, le salarié ayant conclu un contrat dans le cadre du stage imposé par le décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice (art. 14 et suivants) percevra une rémunération égale à celle prévue à la grille de classification de la convention collective (catégorie “commissaire de justice stagiaire”), sauf dispositions contractuelles plus favorables. »

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

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu’eu égard à l’objet du présent avenant, celui-ci n’appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d’entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 3 | Durée. Entrée en vigueur. Extension et dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les signataires du présent avenant conviennent d’en demander l’extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d’exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l’article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Fait à Paris, le 27 février 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Accord professionnel

PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2025-05 du 1^{er} février 2025
à l'avenant n° 2 du 14 novembre 2024
relatif à la durée du travail

NOR : ASET2550138Z

Page 70 :

Au lieu de :

« Convention collective nationale

IDCC : 3242 | **PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS**
(9 août 2021)

Avenant n° 2 du 14 novembre 2024 à l'accord du 30 juin 1999 relatif à la durée du travail

NOR : ASET2550138M

IDCC : 3242

Lire :

« Accord professionnel

PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS

Avenant n° 2 du 14 novembre 2024 à l'accord du 30 juin 1999 relatif à la durée du travail

NOR : ASET2550138M »

(Le reste sans changement.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 1 du 7 mars 2025

à l'accord du 29 janvier 2025
relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires

NOR : ASET2550314M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries électriques et gazières ont conclu, le 30 janvier 2024, un accord relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires. Ce premier accord a principalement eu pour objet de déterminer :

- les salariés bénéficiaires de la couverture supplémentaire maladie ;
- le socle minimal de garanties de branche en matière de frais de santé et ;
- le minimum de prise en charge, par les employeurs de la branche, au titre de ce dispositif.

Afin que les entreprises de la branche disposent d'un cadre juridique complet, les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis afin de formaliser les éléments permettant de pleinement mettre en œuvre la couverture supplémentaire maladie. Cela a conduit à la signature d'un second accord, le 29 janvier 2025, qui a formalisé :

- les taux de cotisations applicables et ;
- le fonctionnement du comité paritaire de pilotage.

En dernier lieu, il est apparu nécessaire d'ajouter une clause de réexamen quinquennal de la couverture assurantielle de la couverture supplémentaire maladie.

Le préambule de la version consolidée de l'accord du 29 janvier 2025 est adapté en conséquence.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet d'ajouter une clause de réexamen quinquennal de la couverture assurantielle de la couverture supplémentaire maladie.

En conséquence de l'adoption des modifications visées ci-après, les parties approuvent la version consolidée de l'accord collectif du 29 janvier 2025 relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires, dont une copie est annexée au présent avenant.

Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant s'applique en France hexagonale, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises ou organismes de la branche des IEG y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 3 | Modification de l'article 1^{er} « Objet » de l'accord du 29 janvier 2025

L'article 1^{er} « Objet » de l'accord du 29 janvier 2025 est complété comme suit :

« – une clause de réexamen quinquennal de la couverture assurantielle de la couverture supplémentaire maladie. »

Article 4 | Ajout d'un article 4 « Clause de réexamen quinquennal »

Un article 4 « Clause de réexamen quinquennal » est ajouté après l'article 3 de l'accord du 29 janvier 2025 et est rédigé comme suit :

« Les parties réexamineront les modalités de la couverture assurantielle de la couverture supplémentaire maladie dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, puis au maximum tous les 5 ans.
Pour ce faire, les parties se réuniront au moins 6 mois avant chaque échéance quinquennale. »

Article 5 | Modification de la numérotation des articles de l'accord du 29 janvier 2025

Les articles 4, 5, 6, 7 et 8 deviennent, en raison de l'ajout d'un article 4, respectivement, les articles 5, 6, 7, 8 et 9.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Article 7 | Durée. Suivi

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, afin de dresser

un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

Article 8 | Modalités de révision, de dénonciation et caducité

À la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle, signataires ou adhérentes au présent avenant, une négociation de révision de ce dernier pourra être engagée à tout moment, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'avenant peut également être dénoncé selon les dispositions du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires de l'avenant.

Le présent avenant devient caduc, de plein droit, par disparition de son objet lorsque l'accord du 30 janvier 2024 cesse de produire ses effets en raison de sa dénonciation.

Article 9 | Notification. Dépôt. Publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Accord relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires des industries électriques et gazières (venant en complément de l'accord du 30 janvier 2024)

Version consolidée tenant compte de l'avenant n° 1

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries électriques et gazières ont conclu, le 30 janvier 2024, un accord relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires. Ce premier accord a principalement eu pour objet de déterminer :

- les salariés bénéficiaires de la couverture supplémentaire maladie ;
- le socle minimal de garanties de branche en matière de frais de santé et ;
- le minimum de prise en charge, par les employeurs de la branche, au titre de ce dispositif.

Afin que les entreprises de la branche disposent d'un cadre juridique complet, les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis afin de formaliser les éléments permettant de pleinement mettre en œuvre la couverture supplémentaire maladie. Cela a conduit à la signature d'un second accord, le 29 janvier 2025, qui a formalisé :

- les taux de cotisations applicables et ;
- le fonctionnement du comité paritaire de pilotage.

En dernier lieu, il est apparu nécessaire d'ajouter une clause de réexamen quinquennal de la couverture assurantielle de la couverture supplémentaire maladie.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a principalement pour objet de formaliser :

- les taux de cotisations applicables ;
- le fonctionnement du comité paritaire de pilotage ;
- une clause de réexamen quinquennal de la couverture assurantielle de la couverture supplémentaire maladie.

Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord s'applique en France hexagonale, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte et à Saint-Pierre- et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises ou organismes de la branche des IEG y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Structure de cotisation	Taux de cotisation en pourcentage de la rémunération principale du salarié limitée au plafond de la sécurité sociale
Isolé	0,892 %
Famille	1,637 %

L'assiette de calcul des cotisations est la rémunération principale perçue par le salarié, ou l'indemnité/prestation, ou le revenu de remplacement effectivement perçus par le salarié (hors les cas des congés aidants indemnisés par la couverture de prévoyance de la branche des IEG – congé de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de proche aidant – qui sont maintenus à titre obligatoire sans prélèvement de cotisations CSM).

Pour les cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel ou total de la rémunération, l'assiette de calcul des cotisations est la rémunération principale du salarié statutaire effectivement perçue. Par rémunération principale, on entend la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise constituant l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des IEG.

Il est rappelé que les salariés s'engagent à acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle. Les ayants droit sont ceux visés à l'article 3.1 de l'accord du 30 janvier 2024 et au contrat d'assurance.

Lorsque les deux membres d'un couple sont bénéficiaires du présent régime et n'ont pas d'enfant, ils s'affilient chacun en propre et cotisent chacun en « Isolé ».

Lorsque les deux membres d'un couple sont bénéficiaires du présent régime et ont un ou plusieurs enfants, celui ayant ses enfants inscrits sur son numéro de Sécurité sociale paie la cotisation « Famille » et l'autre membre du couple paie, quant à lui, la cotisation « Isolé ».

En cas d'évolution ultérieure des cotisations ci-dessus définies, tant à la hausse qu'à la baisse, les parties conviennent que les nouveaux taux seront automatiquement imputés dans les mêmes proportions entre les employeurs et les salariés que celles imposées par l'accord du 30 janvier 2024, c'est-à-dire, à ce jour, 65 % à la charge de l'employeur et 35 % à la charge des salariés.

Article 4 | Clause de réexamen quinquennal

Les parties réexamineront les modalités de la couverture assurantielle de la couverture supplémentaire maladie dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, puis au maximum tous les 5 ans.

Pour ce faire, les parties se réuniront au moins 6 mois avant chaque échéance quinquennale.

Article 5 | Pilotage de la couverture supplémentaire maladie et suivi de l'accord collectif

Un comité paritaire sera mis en place pour assurer le pilotage de la couverture supplémentaire maladie obligatoire. Il assurera également le rôle de comité de suivi du présent accord collectif.

■ Il sera composé de deux représentants par fédération syndicale signataire de l'accord et, en nombre égal, de représentants des groupements d'employeurs. Ne pourront être désignés membres du comité de pilotage et de suivi de la couverture supplémentaire maladie les partenaires sociaux prenant part d'une quelconque manière à la gouvernance ou à la gestion des

organismes gestionnaires ou assureurs de la couverture supplémentaire maladie ou ayant un intérêt dans ceux-ci.

■ En cas d'empêchement, le représentant de la fédération syndicale ou du groupement d'employeur concerné communiquera au préalable le nom de son remplaçant à la réunion du comité de pilotage et de suivi. Le remplaçant sera soumis aux mêmes conditions que les titulaires en matière de conflit d'intérêt.

Une formation technique sera organisée à l'intention des membres du comité de pilotage et de suivi de la couverture supplémentaire maladie dans les six mois suivant la mise en place de celle-ci. Le comité de pilotage et de suivi est chargé :

- d'examiner l'application de l'accord par les entreprises signataires, notamment le niveau des garanties et les conditions d'exonération fiscale et sociale des contributions finançant la couverture supplémentaire maladie obligatoire ;
- de proposer des actions d'information et de sensibilisation des salariés statutaires en vue de maintenir l'équilibre du dispositif (notamment actions de prévention ou informations sur les réseaux de soins proposés) ;
- le cas échéant, de soumettre aux parties signataires toute adaptation nécessaire ou souhaitable de l'accord, notamment en cas d'évolution des remboursements du régime spécial d'assurance maladie des IEG.

■ Le comité de pilotage et de suivi se réunira au moins deux fois par an pour faire le point sur la situation de la couverture supplémentaire maladie obligatoire.

■ Pour l'exercice de ses missions, le comité de pilotage et de suivi pourra inviter des intervenants extérieurs (par exemple prestataires de services, assureurs ou la CAMIEG) à participer à ses réunions.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Article 7 | Durée. Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

Article 8 | Modalités de révision, de dénonciation et caducité

À la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle, signataires ou adhérentes au présent accord, une négociation de révision de ce dernier pourra être engagée à tout moment, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord peut également être dénoncé selon les dispositions du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires de l'accord.

Le présent accord devient caduc, de plein droit, par disparition de son objet lorsque l'accord 30 janvier 2024 cesse de produire ses effets en raison de sa dénonciation.

Article 9 | Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Accord professionnel

TRAVAUX PUBLICS

Accord du 24 janvier 2025
relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2025

NOR : ASET2550385M

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

FNTP ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Agenda social de la CPPNI TP – Calendrier 2025

- 1^{re} réunion, vendredi 24 janvier 2025 (15 h 00 – 16 h 00 réunion en visioconférence) :
Détermination de l'agenda social de la CPPNI pour 2025.
- 2^e réunion, vendredi 7 février 2025 (9 h 30 – 15 h 00) :
Négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics (suite).
- 3^e réunion, jeudi 6 mars 2025 (9 h 30 – 16 h 30) :
Négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics (suite et fin).
- 4^e réunion, mardi 25 mars 2025 (9 h 30 – 12 h 30) :
Négociation sur la prévention de l'usure professionnelle.
- 5^e réunion, jeudi 24 avril 2025 (9 h 30 – 12 h 30) :
 - échange de points de vue sur la prévention des addictions ;
 - échange de points de vue sur l'impact dans nos métiers du report de l'âge légal de départ à la retraite.

- 6^e réunion, mercredi 21 mai 2025 (10 h 00 – 16 h 30) :
 - négociation sur la prévention de l’usure professionnelle (suite) ;
 - présentation des études en cours relatives à la formation dans les organismes paritaires et suivi individualisé des compétences du salarié.
- 7^e réunion, jeudi 19 juin 2025 (10 h 00 – 16 h 00) :
 - négociation sur la prévention de l’usure professionnelle (suite et fin) ;
 - point d’étape sur le rapport annuel d’activité.
- 8^e réunion, mardi 28 octobre 2025 (9 h 30 – 12 h 30) :
 - présentation du rapport NAO comprenant la partie économique (conjoncture, prévisions) et sociale ;
 - constat des valeurs de référence pour les négociations régionales ;
 - négociation des minima cadres TP pour l’année 2026.
- 9^e réunion, mercredi 26 novembre 2025 (14 h 00 – 16 h 30) :
 - négociation des minima cadres TP pour l’année 2026 (suite) ;
 - échanges de points de vue sur la révision des classifications et la transition écologique.
- 10^e réunion, mardi 9 décembre 2025 (9 h 30 – 14 h 00) :
 - point d’information sur la convention de partenariat pour l’amélioration de la santé au travail ;
 - rapport annuel d’activité (incluant le bilan de l’action de la branche en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
 - sujets de l’année à venir (préparation de l’agenda social de la CPPNI pour 2026).

Le calendrier fixé par les partenaires sociaux reste ouvert à la discussion de thèmes et à des échanges de vue dont la nécessité s’imposerait à eux, notamment suite aux lois ou aux accords interprofessionnels.

Fait à Paris, le 24 janvier 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 mesures d'accompagnement
de la prévention des risques professionnels

NOR : ASET2550387M

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 ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux des deux branches de la transformation laitière ont impulsé une dynamique de prévention des risques professionnels par le biais de l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 29 juin 2017. Cet accord a été renouvelé depuis 2017 par plusieurs avenants successifs dont le dernier est arrivé à échéance le 31 décembre 2024.

Véritable démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés des deux branches dans la gestion et l'intégration d'une culture de prévention de la pénibilité au travail, cet accord se plaçait dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2010 qui a instauré la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Toutefois, l'équilibre ayant permis la conclusion de cet accord en 2017 a été affecté par les nouvelles dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels.

En effet, depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prise en compte de la pénibilité est bien inscrite dans le code du travail et le code de la sécurité sociale. Le terme « pénibilité » a en revanche disparu avec l'ordonnance du 22 septembre 2017. Il lui est désormais préféré l'expression de « risques professionnels ».

Cette ordonnance, dans son article 1^{er}, est venue modifier le dispositif législatif mis en place, et les décrets du 27 décembre 2017 relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de

l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention sont venus préciser les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est alors devenu le compte professionnel de prévention (C2P).

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins cinquante salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés lorsque ces derniers :

- soit, emploient une proportion minimale de 25 % de l'effectif de salariés déclarés exposés aux six facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière ;
- soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte d'évolutions législatives que les partenaires sociaux des deux branches de la transformation laitière ont décidé de ne plus reconduire l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 29 juin 2017 dont la majorité des dispositions étaient devenues obsolètes.

Néanmoins, certaines mesures d'accompagnement figurant au titre III de l'accord susvisé méritent d'être prorogées dans le présent accord car elles permettent aux entreprises la mise en place d'actions contribuant à la réduction des facteurs de risques professionnels.

Les entreprises pourront, dans leurs accords ou plans d'action de prévention des risques professionnels, se référer directement aux mesures prévues dans le présent accord. Les signataires soulignent cependant la nécessité de compléter les accords ou les plans d'actions de prévention par des mesures d'accompagnement des salariés, notamment dans leur seconde partie de carrière.

Enfin, afin de continuer à s'inscrire dans une démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés dans la gestion et l'intégration d'une culture de prévention des facteurs de risques professionnels au travail, est annexé au présent accord un modèle de plan d'action de prévention type. Ce modèle, proposé à titre purement indicatif, a pour but d'accompagner les entreprises de 50 salariés et plus afin de proposer une solution facilitante en cas d'échec des négociations sur le sujet.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | 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.

Ces mesures d'accompagnement doivent être complétées par accord d'entreprise ou plan d'action, conformément aux dispositions des articles L. 4162-1 à L. 4162-4 du code du travail.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions, ayant le même objet, prévues au niveau de l'entreprise par accord ou plan d'action.

Article 2 | *Priorité de reclassement*

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à un poste exposé à au moins un facteur de risque professionnel, au-delà des seuils réglementaires, notamment ceux concernés par une poly-exposition, bénéficieront, à leur demande, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise.

En cas de reclassement dans l'entreprise du salarié concerné, dans un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :
 - 100 % pendant les 6 premiers mois ;
 - 80 % du 7^e au 12^e mois ;
 - 50 % du 13^e au 15^e mois ;
 - et 30 % du 16^e au 18^e mois ;
- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au compte épargne temps (s'il dispose d'un CET) ou au congé de fin de carrière.

En cas de reclassement s'accompagnant d'un aménagement du temps de travail du salarié concerné, ce dernier bénéficiera uniquement des dispositions de l'article 3 du présent accord.

Article 3 | *Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite*

Les salariés, en particulier :

- ceux affectés à des postes exposés à au moins un facteur de risque professionnel au-delà des seuils réglementaires, identifiés par le diagnostic partagé ;
- ainsi que ceux dont l'état de santé physique et/ou mentale le justifierait,

peuvent bénéficier, dans les trois années précédant leur départ à la retraite et au plus tôt à 57 ans, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de six mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

- le temps partiel choisi par le salarié, notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;
- cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :
 - soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
 - soit de la réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - soit de la réduction à trois semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;

- soit de l’attribution d’un congé annuel additionnel, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l’entreprise pour un travail à temps complet ;
- en cas d’aménagement du temps de travail prenant l’une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés concernés sera progressivement adaptée sur dix-huit mois par le versement d’un complément de rémunération égal à :
 - 70 % de l’abattement susceptible d’être effectué les six premiers mois ;
 - 50 % de l’abattement susceptible d’être effectué les six mois suivants ;
 - 25 % de l’abattement susceptible d’être effectué les six derniers mois.

Les présentes dispositions d’aménagement du temps de travail peuvent être complétées par des droits acquis au CET.

Les entreprises veilleront à l’adaptation proportionnée de la charge de travail des salariés bénéficiant des dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du compte professionnel de prévention (C2P) permettant au salarié bénéficiaire de réduire son temps de travail.

Article 4 | Amélioration du congé de fin de carrière

Les salariés affectés, dans les trois années précédant leur départ à la retraite, à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, et dont les points acquis au titre de leur compte professionnel de prévention ne leur permettent pas d’anticiper leur départ en retraite d’au moins deux trimestres, bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l’attribution d’un congé de fin de carrière additionnel d’un jour par année passée au sein de l’entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d’un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu’ils décideraient d’affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d’un départ en retraite anticipé, ou d’une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du compte professionnel de prévention (C2P).

Néanmoins, les salariés se trouvant dans l’impossibilité de faire valoir leurs droits au titre du compte professionnel de prévention (C2P) du fait d’un départ en retraite dans le cadre du dispositif « carrières longues » pourront bénéficier des dispositions du présent article, tant que le cumul entre ces deux dispositifs (« C2P » et « carrières longues ») est incompatible.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit jusqu’au 31 décembre 2025.

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble des entreprises du champ de la transformation laitière, à titre optionnel pour les entreprises de moins de 50 salariés, celles-ci n’étant pas tenues de négocier sur la prévention des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l’article L. 4161-1 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Modèle de plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

■ Article L. 4162-1 du code du travail :

Les employeurs d'au moins cinquante salariés, y compris les entreprises et les établissements publics mentionnés aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 employant au moins cinquante salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, engagent une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 :

1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale^[1], fixée par décret, de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 ;

2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil^[2] dans des conditions définies par décret.

■ Article L. 4162-2 du code du travail :

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans les conditions définies à L. 2242-5. L'employeur mentionné à l'article L. 4162-1 est alors tenu d'arrêter, au niveau de l'entreprise ou du groupe, un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, après avis du comité social et économique.

■ Article L. 4162-3 du code du travail :

L'accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut d'accord, le plan d'action mentionné à l'article L. 4162-2 :

1 °Comprend une liste de thèmes obligatoires fixée par décret ;

2° Est conclu pour une durée maximale de trois ans ;

3° Fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente définie par décret, qui en informe l'organisme compétent de la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

■ Article L. 4162-4 du code du travail :

I. La méconnaissance des obligations mentionnées aux articles L. 4162-1 à L. 4162-3 entraîne une pénalité à la charge de l'employeur.

II. Le montant de cette pénalité, fixé par décret en conseil d'État, ne peut excéder 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés

[1] 25 % de l'effectif (art. D. 4162-1 du code du travail).

[2] 0,25 (art. D. 4162-1 du code du travail).

aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionnés à l'article L. 4162-2.

III. Cette pénalité est prononcée par l'autorité administrative compétente définie par décret en conseil d'État qui en précise le montant.

IV. Le produit de cette pénalité est affecté aux organismes nationaux de la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

V. Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale sont applicables à cette pénalité.

Avertissement : cette annexe propose un modèle de plan d'action. Les propositions ci-dessous le sont à titre purement indicatif et ne visent qu'à fournir des pistes aux entreprises.

Préambule

Exposer les circonstances, les raisons, les motivations, concourant à l'élaboration de ce plan d'action.

Article 1^{er} | *Les salariés exposés aux risques professionnels*

Au 31 décembre..... (de l'année $n-1$), l'effectif de l'entreprise était de..... (nombre) salariés.

Note : les effectifs de l'entreprise sont appréciés au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois au cours de l'année civile. Ne doivent être pris en compte que les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

Le nombre de salariés exposés à des facteurs de risques professionnels à cette date était de..... (nombre) salariés, représentant..... (pourcentage) des salariés de l'entreprise.

Article 2 | *Identification des facteurs de risques professionnels*

Note : le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations rencontrées dans l'entreprise. Il convient en conséquence de déterminer, en fonction de la spécificité de l'entreprise, les facteurs de risque professionnels existants.

Sont ainsi visés les facteurs de risques suivants, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés :

- au titre des contraintes physiques marquées :
 - manutentions manuelles de charges ;
 - postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - vibrations mécaniques ;
- au titre de l'environnement physique agressif :
 - agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
 - activités exercées en milieu hyperbare ;
 - températures extrêmes ;
 - bruit ;
- au titre de certains rythmes de travail :
 - travail de nuit ;
 - travail en équipes successives alternantes ;
 - travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Il s'agit de caractériser, en fonction de la spécificité de l'entreprise, les principaux facteurs de risques qui lui sont propres. Il peut être ajouté des facteurs complémentaires.

Les facteurs de risques professionnels ont en principe été identifiés à l'occasion de l'évaluation des risques. Le document unique et le programme de prévention qui en résultent constituent donc une base de départ pour l'élaboration du plan d'action.

L'entreprise « *Nom de l'entreprise ou de l'établissement* » a recensé, avec l'aide du comité social et économique, du service de santé au travail et de l'organisme : « *Nom de l'organisme expert, spécialisé en ergonomie* » l'existence dans l'entreprise des facteurs de risques professionnels suivants :

■ *En cas de manutention manuelle, ajouter :*

(R 1) manutention manuelle de charges définie à l'article R. 4541-2 du code du travail (transport, soutien de charges, avec levage, pose, poussée, traction, port ou déplacement) :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas d'exécution de postures pénibles, ajouter :*

(R 2) postures pénibles (définies comme position forcée des articulations) :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas d'exposition à des vibrations mécaniques, ajouter :*

(R 3) vibrations mécaniques définies à l'article R. 4441-1 du code du travail (vibrations susceptibles d'entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires, des troubles neurologiques ou musculaires, des lombalgies ou des microtraumatismes de la colonne vertébrale) :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas d'exposition à des agents chimiques dangereux, ajouter :*

(R 4) agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail (produits contenant un agent chimique dangereux, cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, y compris poussières et fumées) :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas d'exercice d'activités en milieu hyperbare, ajouter :*

(R 5) activités exercées en milieu hyperbare, définies aux articles R. 4461-1 et R. 4461-2 du code du travail (c'est-à-dire exposées à une pression relative supérieure à 100 hectopascals) :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas d'exposition à des températures extrêmes, ajouter :*

(R 6) températures extrêmes :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas d'exposition aux bruits, ajouter :*

(R 7) bruit prévu aux articles R. 4431-1 et R. 4431-2 du code du travail, (c'est-à-dire comportant un niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB) :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas de travail de nuit, ajouter :*

(R 8) travail de nuit défini aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas de travail en équipes successives alternantes, ajouter :*

(R 9) travail en équipes successives alternantes :..... (nombre) salariés ;

■ *En cas d'exécution de travaux répétitifs, ajouter :*

(R 10) travail répétitif (réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte) :..... (nombre) salariés.

Certains salariés sont exposés à plusieurs facteurs de risques. Une analyse des situations de poly-exposition dans l’entreprise est présentée dans le tableau d’informations croisées ci-dessous :

Salariés	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
..... (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter)
..... (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter)

(Voir page suivante.)

Article 3 | Mesures et actions de prévention

Le code du travail impose au plan d'action de traiter :

- d'une part, au moins 2 des thèmes suivants :
 - réduction des poly-expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés ;
 - adaptation et aménagement du poste de travail ;
 - réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels ;
- d'autre part, au moins 2 des thèmes suivants :
 - amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
 - développement des compétences et des qualifications ;
 - aménagement des fins de carrière ;
 - maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Le plan d'action doit préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P) d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou à la réduction du temps de travail pour les thèmes suivants :

- amélioration des conditions de travail ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

À chacun de ces domaines d'action doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

Certains thèmes sont traités dans l'accord du 16 janvier 2025 sur les mesures d'accompagnement de la prévention des risques professionnels dans la transformation laitière. Les entreprises peuvent se référer directement aux mesures prévues dans cet accord et peuvent également compléter les actions prévues.

Les dispositions proposées ci-dessous pour chacune de ces rubriques le sont à titre purement indicatif. Les domaines d'action possibles sont listés, il revient à l'entreprise de choisir les thèmes abordés dans son plan d'action.

Domaine d'action : réduction des poly-expositions aux facteurs de risques

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre un plan de réduction des postes exposant les salariés à plusieurs facteurs de risques dans le délai de « *Délai dans lequel l'entreprise s'engage à réduire le nombre de postes exposant les salariés à plusieurs facteurs de risques* » ; « *Définir des objectifs chiffrés de nombre de postes concernés* » ; « *Définir des objectifs chiffrés de délai* » ; « *Définir des indicateurs associés* ».

Domaine d'action : adaptation et aménagement des postes de travail

L'entreprise s'engage à :

- supprimer ou au moins diminuer les contraintes physiques pesant sur les postes exposés aux facteurs de risques.

Liste des postes exposés aux facteurs de risques.

« *Définir pour chaque poste exposé des objectifs chiffrés de nombre de postes à aménager* » ; « *Définir pour chaque poste exposé l'indicateur associé* » ;

- redéfinir des organisations de travail plus conformes aux rythmes physiologiques et biologiques des salariés.

Liste des organisations de travail exposées aux facteurs de risques.

« *Définir pour chaque organisation de travail des objectifs chiffrés de nombre de postes à aménager* » ; « *Définir pour chaque organisation de travail l'indicateur associé* » ;

- discuter au sein du comité social et économique de l'aménagement des postes fortement exposés à des facteurs de risques.

Liste des postes fortement exposés à des facteurs de risques.

« Définir pour chaque poste fortement exposé à des facteurs de risques des objectifs chiffrés de nombre de postes à aménager » ; « Définir pour chaque poste fortement exposé à des facteurs de risques l'indicateur associé » ;

- consacrer le budget de « montant du budget consacré à l'étude des postes de travail et de leur amélioration » euros à l'étude des postes et des mesures visant à améliorer les conditions de travail et à diminuer les facteurs de risques.

« Définir le montant du budget consacré à l'étude des postes de travail et de leur amélioration » ; « Délai dans lequel le budget défini sera atteint » ; « Définir des indicateurs associés ».

Domaine d'action : amélioration des conditions de travail

L'entreprise s'engage à :

- définir et mettre en œuvre une politique de prévention.

Liste des postes concernés par la politique de prévention.

« Définir pour chaque poste concerné par la politique de prévention des objectifs chiffrés de nombre de postes à aménager » ; « Définir pour chaque poste concerné par la politique de prévention des objectifs chiffrés de diminution de la durée d'exposition à des facteurs de risques » ; « Définir pour chaque poste concerné par la politique de prévention des indicateurs associés » ;

- établir un partenariat avec des structures qui interviennent sur le champ de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail.

« Définir le délai de mise en place du partenariat » ; « Définir des objectifs chiffrés de facteurs de risques traités » ; « Définir des indicateurs associés » ;

- mettre en place un dispositif d'information et de communication sur les facteurs de risques rencontrés dans l'entreprise.

« Définir le délai de mise en place du dispositif d'information et de communication sur les facteurs de risques rencontrés dans l'entreprise » ; « Définir des objectifs chiffrés de nombre de salariés tenus informés » ; « Définir des indicateurs associés » ;

- proposer aux salariés une organisation du travail différente avec « pourcentage du temps de travail consacré à des tâches différentes de leurs tâches habituelles » % de leur temps de travail sur des tâches professionnelles différentes.

« Définir des objectifs chiffrés de nombre de salariés concernés » ; « Définir des objectifs chiffrés de proportion du temps de travail sur des tâches différentes » ; « Définir des indicateurs associés » ;

- permettre aux responsables d'équipes d'aménager temporairement les conditions de travail des salariés afin de prendre en compte les situations individuelles, par exemple en accordant des congés non planifiés ou des départs anticipés.

Liste des postes dont les conditions de travail sont aménagées temporairement.

« Définir pour chaque poste concerné par l'aménagement temporaire des objectifs chiffrés de nombre de postes et de services concernés » ; « Définir pour chaque poste concerné par l'aménagement temporaire des indicateurs associés ».

Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications

L'entreprise s'engage à :

- proposer aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques des formations adaptées leur permettant de s'orienter vers d'autres métiers.

Liste des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers.

« Définir pour chaque formation un objectif chiffré de nombre de ces formations à proposer » ; « Définir pour chaque formation un objectif chiffré des résultats de ces formations en termes de mobilité professionnelle des intéressés » ; « Définir pour chaque formation un indicateur associé » ;

- organiser un accès prioritaire à des stages de reconversion ou promotion par alternance.

« Définir des objectifs chiffrés de nombre de salariés concernés par les stages de reconversion ou promotion par alternance » ; « Définir des objectifs chiffrés de résultat de ces stages de reconversion ou promotion par alternance en matière de réorientation professionnelle » ; « Définir des indicateurs associés » ;

- affecter une part du plan de développement des compétences aux salariés exposés à des facteurs de risques en vue de leur dispenser une formation en matière de prévention ou de leur reconversion sur d'autres emplois non exposés à de tels facteurs.

« Définir un objectif chiffré de montant financier affecté aux formations suivies par cette catégorie de salariés » ; « Définir un indicateur associé » ;

- communiquer annuellement sur l'accès à la formation.

« Définir un objectif chiffré de nombre des salariés exposés à un facteur de risques devant suivre une formation » ; « Définir un indicateur associé » ;

- accorder une priorité aux salariés soumis à des facteurs de risques pour l'accès à des actions de formation, de bilans de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience.

Liste des actions concourant au développement des compétences à accorder en priorité aux salariés soumis à des facteurs de risques.

« Définir pour chacune des actions concourant au développement des compétences des objectifs chiffrés de nombre de salariés pouvant en bénéficier » ; « Définir pour chacune des actions concourant au développement des compétences des objectifs chiffrés de nombre de mobilités entraînées par ces actions » ; « Définir pour chacune des actions concourant au développement des compétences des indicateurs associés ».

Domaine d'action : aménagement des fins de carrière

L'entreprise s'engage à :

- organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de travail à temps partiel pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois exposés à des facteurs de risques.

Liste des formules incitatives de travail à temps partiel pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois exposés à des facteurs de risques.

« Définir pour chacune des formules incitatives des objectifs chiffrés de nombre de salariés concernés par un accès prioritaire à un poste de travail à temps partiel » ; « Définir pour chacune des formules incitatives des objectifs chiffrés des conséquences sur l'absentéisme et de nombre de passages en retraite progressive de salariés » ; « Définir pour chacune des formules incitatives des indicateurs associés » ;

- organiser un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé longtemps un poste de nuit.

Liste des accès prioritaires à des postes de travail de jour.

« Définir pour chaque accès prioritaire à des postes de travail de jour des objectifs chiffrés de nombre de salariés concernés » ; « Définir pour chaque accès prioritaire à des postes de travail de jour des objectifs chiffrés de conséquences sur l'absentéisme » ; « Définir pour chaque accès prioritaire à des postes de travail de jour des indicateurs associés » ;

- informer les intéressés sur les dispositions en matière de retraite.
« Définir des objectifs chiffrés de nombre de supports d'information mis à disposition, de suivi de leur diffusion – réunions d'information, séminaires, formations » ; « Définir des indicateurs associés » ;
- proposer aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur.
« Définir des objectifs chiffrés de nombre de salariés exerçant des fonctions de tuteur » ;
« Définir des indicateurs associés : salariés exerçant fonctions de tuteur ».

Domaine d'action : maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques

L'entreprise s'engage à :

- prendre en compte, lors des entretiens professionnels, l'anticipation de l'évolution des carrières, le développement des compétences, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations d'exposition aux risques professionnels.
Au cours de ces entretiens, pourront être proposés au salarié : une évolution vers une fonction de tuteur, un travail en binôme avec un nouveau salarié, une évolution professionnelle par une formation à un autre métier moins exposé à des facteurs de risques, un aménagement ou une réduction du temps de travail ;
- confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement embauchés à des salariés exposés à des facteurs de risques.
« Définir un objectif chiffré de nombre de salariés concernés par des missions d'accueil » ;
« Définir des indicateurs associés ».

Article 4 | Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent plan d'action a été présenté le..... (date du CSE) au comité social et économique qui a été consulté conformément à l'article L. 4162-2 du code du travail.

Le présent plan d'action s'applique à compter du « Date d'entrée en vigueur du plan d'action » et pour une durée déterminée de « Durée pour laquelle est conclu le plan d'action. Attention : au maximum 3 ans » années.

Au terme de cette période de « Durée d'application du plan d'action »..... ans, l'entreprise établira un bilan général des actions et des progrès réalisés.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent plan d'action sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel il a été conclu.

Fait à..... (lieu), le..... (date).

Signature

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-13 du 29 mars 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7023 Entreprises agricoles de déshydratation : avenant n° 12 du 30 janvier 2025...	229
IDCC 7023 Entreprises agricoles de déshydratation : avenant n° 13 du 30 janvier 2025...	233
IDCC 8212 Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 39 du 31 janvier 2025.....	237
IDCC 8313 Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord – Pas-de-Calais) : avenant n° 65 du 4 février 2025.....	241
IDCC 8831 Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 49 du 10 janvier 2025.....	243
IDCC 9021 Exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Aisne) : avenant n° 133 du 4 février 2025	246
IDCC 9601 Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 147 du 4 février 2025.....	248
IDCC 9802 Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 75 du 4 février 2025	250

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7023 | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**
(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Avenant n° 12 du 30 janvier 2025

NOR : AGRS2597031M

IDCC : 7023

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP
section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} février 2025.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 11 du 16 janvier 2024 seront abrogées au 1^{er} février 2025.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 30 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des salaires au 1^{er} février 2025

(En euros.)

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Salaire mensuel base 162,5 heures ^[1]
Conducteur engins agricoles	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	155	12,80	1 940,88	2 114,01
	3	165	13,33	2 021,99	2 202,36
Chef d'équipe plaine	1	175	14,14	2 144,53	2 335,84
Chef de plaine	1	190	15,35	2 328,35	2 536,06
	2	205	16,56	2 512,17	2 736,27
	3	220	17,78	2 695,98	2 936,49
Conducteur de camion	1	140	12,01	1 821,39	1 983,87
	2	150	12,51	1 897,98	2 067,30
	3	160	13,09	1 985,30	2 162,40
	4	165	13,33	2 021,99	2 202,36
Conducteur engins manutention	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	140	12,01	1 821,39	1 983,87
	3	150	12,51	1 897,98	2 067,30
Assistant de fabrication	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	145	12,27	1 861,22	2 027,25
	3	150	12,51	1 897,98	2 067,30
Pilote d'installation	1	155	12,80	1 940,88	2 114,01
	2	165	13,33	2 021,99	2 202,36
	3	175	14,14	2 144,53	2 335,84
Chef d'équipe fabrication	1	185	14,95	2 267,08	2 469,32
Responsable fabrication	1	210	16,97	2 573,44	2 803,01
Responsable d'usine	1	240	19,39	2 941,07	3 203,44
Agent d'entretien	1	145	12,27	1 861,22	2 027,25
	2	160	13,09	1 985,30	2 162,40
	3	180	14,54	2 205,81	2 402,58
Chef d'équipe entretien	1	195	15,76	2 389,62	2 602,79
Responsable atelier	1	205	16,56	2 512,17	2 736,27
	2	225	18,18	2 757,26	3 003,22
Agent de silo	1	145	12,27	1 861,22	2 027,25
	2	155	12,80	1 940,88	2 114,01

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Salaire mensuel base 162,5 heures ^[1]
Chef d'équipe silo	1	170	13,74	2 083,26	2 269,10
Responsable stockage	1	210	16,97	2 573,44	2 803,01
Ouvrier de déshydratation	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
Secrétaire	1	155	12,80	1 940,88	2 114,01
	2	175	14,14	2 144,53	2 335,84
Secrétaire de direction	1	205	16,56	2 512,17	2 736,27
Assistante de direction	1	240	19,39	2 941,07	3 203,44
Agent administratif	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	145	12,27	1 861,22	2 027,25
	3	155	12,80	1 940,88	2 114,01
Comptable	1	175	14,14	2 144,53	2 335,84
	2	190	15,35	2 328,35	2 536,06
	3	205	16,56	2 512,17	2 736,27
Responsable comptabilité	1	215	17,37	2 634,71	2 869,75
	2	225	18,18	2 757,26	3 003,22
Chef comptable	1	240	19,39	2 941,07	3 203,44
Contrôleur de gestion	1	225	18,18	2 757,26	3 003,22
Responsable ressources humaines	1	225	18,18	2 757,26	3 003,22
	2	240	19,39	2 941,07	3 203,44
Aide laborantin	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	140	12,01	1 821,39	1 983,87
	3	150	12,51	1 897,98	2 067,30
Technico-commercial	1	185	14,95	2 267,08	2 469,32
	2	200	16,16	2 450,90	2 669,53
	3	220	17,78	2 695,98	2 936,49

[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,080797.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 11,88 € par heure depuis le 1^{er} novembre 2024.

Convention collective nationale

IDCC : 7023 | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**
(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Avenant n° 13 du 30 janvier 2025

NOR : AGRS2597032M

IDCC : 7023

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP
section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} juillet 2025.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 12 du 30 janvier 2025 seront abrogées au 1^{er} juillet 2025.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 30 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des salaires au 1^{er} juillet 2025

(En euros.)

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Salaire mensuel base 162,5 heures ^[1]
Conducteur engins agricoles	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	155	12,84	1 947,20	2 120,90
	3	165	13,37	2 028,06	2 208,97
Chef d'équipe plaine	1	175	14,18	2 150,97	2 342,85
Chef de plaine	1	190	15,40	2 335,34	2 543,66
	2	205	16,61	2 519,71	2 744,48
	3	220	17,83	2 704,07	2 945,30
Conducteur de camion	1	140	12,05	1 827,02	1 990,00
	2	150	12,55	1 903,08	2 072,85
	3	160	13,13	1 991,32	2 168,96
	4	165	13,37	2 028,06	2 208,97
Conducteur engins manutention	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	140	12,05	1 827,02	1 990,00
	3	150	12,55	1 903,08	2 072,85
Assistant de fabrication	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	145	12,31	1 866,57	2 033,09
	3	150	12,55	1 903,08	2 072,85
Pilote d'installation	1	155	12,84	1 947,20	2 120,90
	2	165	13,37	2 028,06	2 208,97
	3	175	14,18	2 150,97	2 342,85
Chef d'équipe fabrication	1	185	14,99	2 273,88	2 476,73
Responsable fabrication	1	210	17,02	2 581,16	2 811,42
Responsable d'usine	1	240	19,45	2 949,90	3 213,05
Agent d'entretien	1	145	12,31	1 866,57	2 033,09
	2	160	13,13	1 991,32	2 168,96
	3	180	14,59	2 212,42	2 409,79
Chef d'équipe entretien	1	195	15,80	2 396,79	2 610,60
Responsable atelier	1	205	16,61	2 519,71	2 744,48
	2	225	18,23	2 765,53	3 012,23
Agent de silo	1	145	12,31	1 866,57	2 033,09
	2	155	12,84	1 947,20	2 120,90

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Salaire mensuel base 162,5 heures ^[1]
Chef d'équipe silo	1	170	13,78	2 089,51	2 275,91
Responsable stockage	1	210	17,02	2 581,16	2 811,42
Ouvrier de déshydratation	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
Secrétaire	1	155	12,84	1 947,20	2 120,90
	2	175	14,18	2 150,97	2 342,85
Secrétaire de direction	1	205	16,61	2 519,71	2 744,48
Assistante de direction	1	240	19,45	2 949,90	3 213,05
Agent administratif	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	145	12,31	1 866,57	2 033,09
	3	155	12,84	1 947,20	2 120,90
Comptable	1	175	14,18	2 150,97	2 342,85
	2	190	15,40	2 335,34	2 543,66
	3	205	16,61	2 519,71	2 744,48
Responsable comptabilité	1	215	17,42	2 642,62	2 878,36
	2	225	18,23	2 765,53	3 012,23
Chef comptable	1	240	19,45	2 949,90	3 213,05
Contrôleur de gestion	1	225	18,23	2 765,53	3 012,23
Responsable ressources humaines	1	225	18,23	2 765,53	3 012,23
	2	240	19,45	2 949,90	3 213,05
Aide laborantin	1	135	11,88	1 801,84	1 962,58
	2	140	12,05	1 827,02	1 990,00
	3	150	12,55	1 903,08	2 072,85
Technico commercial	1	185	14,99	2 273,88	2 476,73
	2	200	16,21	2 458,25	2 677,54
	3	220	17,83	2 704,07	2 945,30
[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,081039.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 11,88 € par heure depuis le 1^{er} novembre 2024.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **8212** | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES**
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

Avenant n° 39 du 31 janvier 2025

NOR : AGRS2597034M

IDCC : 8212

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

Fédération nationale du bois ;

Fédération nationale du bois Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles de Champagne-Ardenne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2025 et sera déposé à la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSP) de la Marne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 31 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barèmes de salaires (à compter du 1^{er} février 2025)

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire
1° Personnel ouvrier	
100	11,88
105	11,98
110	12,01
115	12,06
125	12,08
135	12,11
150	12,17
170	13,05
200	14,46
2° Personnel administratif, commercial et technique	
100	11,88
110	12,01
120	12,07
135	12,11
150	12,17
170	13,05
190	13,97
210	14,88
240	16,21
270	17,59
3° Agents de maîtrise	
190	13,97
230	15,70
270	17,59
320	19,94
370	22,20
4° Cadres	
280	18,06
360	21,78
420	24,55

Coefficient	Taux horaire
460	26,38
480	27,29
510	28,72
550	30,50
600	32,83

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 11,88 € au 1^{er} novembre 2024.

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est augmentée à : 6,00 €.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **8313** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

Avenant n° 65 du 4 février 2025

NOR : AGRS2597035M

IDCC : 8313

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

Fédération CFTC Agri ;

FGTA-FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi spécialisé	1	12,27	1 860,84 €
	2	12,38	1 877,94 €
Emploi qualifié	1	12,63	1 915,25 €
	2	12,92	1 958,78 €
Emploi hautement qualifié	1	13,37	2 027,18 €
	2	13,95	2 115,79 €

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,66	2 223,05 €
	2	15,46	2 344,31 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	16,17	2 453,13 €
	2	16,94	2 569,73 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi qualifié	1	12,49	1 894,44 €
	2	12,78	1 938,46 €
Emplois hautement qualifié	1	13,22	2 005,41 €
	2	13,77	2 087,82 €
Technicien administratif et comptable	1	14,48	2 196,63 €
	2	15,28	2 317,88 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €

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 | Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 4,22 €.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} février 2025.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 4 février 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **8831** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)

(16 septembre 1986)

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,

Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

Avenant n° 49 du 10 janvier 2025

NOR : AGRS2597033M

IDCC : 8831

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

Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicats de la fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Grille des salaires des travailleurs au temps

A. Personnel ouvrier

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2025	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	11,88	1 801,80 €
II	1 C	105	11,90	1 804,87 €
	2 D	110	11,92	1 807,91 €
III	1 E	115	11,95	1 812,46 €
	2 F	125	11,99	1 818,52 €
	3 G	135	12,01	1 821,56 €
IV	1 H	150	12,05	1 827,62 €
	2 I	170	12,41	1 882,22 €
	3 J	200	13,45	2 039,96 €

B. Personnel administratif, commercial et technique

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2025	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
ACT 1		100	11,88	1 801,80 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	11,92	1 804,87 €
	2 ^e échelon	120	11,97	1 815,49 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	12,01	1 821,56 €
	2 ^e échelon	150	12,05	1 827,62 €
ACT 4		170	12,41	1 882,22 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	13,26	2 011,14 €
	2 ^e échelon	210	13,93	2 112,76 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	15,11	2 291,73 €
	2 ^e échelon	270	16,30	2 472,22 €

C. Agent de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2025	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM 1		190	13,26	2 011,14 €
AM 2	Échelon 1	230	14,72	2 232,58 €
	Échelon 2	270	16,30	2 472,22 €
AM 3	Échelon 1	320	18,31	2 777,08 €
	Échelon 2	370	20,33	3 083,45 €

D. Cadres

Niveau	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2025	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C 1	280	16,70	2 532,89 €
C 2	360	19,92	3 021,27 €
C 3	420	22,34	3 388,31 €
C 4	460	23,96	3 634,01 €
C 5	480	24,74	3 752,32 €
C 6	510	25,96	3 937,35 €
C 7	550	27,54	4 176,99 €
C 8	600	29,56	4 483,37 €

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

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

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Clermont-Ferrand, le 10 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : 9021 | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX**

(Aisne)

(12 juillet 1973)

(Étendue par arrêté du 18 février 1975,
Journal officiel du 22 mars 1975)

Avenant n° 133 du 4 février 2025

NOR : AGRS2597037M

IDCC : 9021

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Aisne du 12 juillet 1973.

Article 2 | *Grille de rémunération*

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi spécialisé	1	12,27	1 860,84 €
	2	12,38	1 877,94 €
Emploi qualifié	1	12,63	1 915,25 €
	2	12,92	1 958,78 €
Emploi hautement qualifié	1	13,37	2 027,18 €
	2	13,95	2 115,79 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,66	2 223,05 €
	2	15,46	2 344,31 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	16,17	2 453,13 €
	2	16,94	2 569,73 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi qualifié	1	12,49	1 894,44 €
	2	12,78	1 938,46 €
Emplois hautement qualifié	1	13,22	2 005,41 €
	2	13,77	2 087,82 €
Technicien administratif et comptable	1	14,48	2 196,63 €
	2	15,28	2 317,88 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €

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 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} février 2025.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 4 février 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : 9601 | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Oise)

(29 juillet 1963)

(Étendue par arrêté du 7 janvier 1964,
Journal officiel du 13 février 1964)

Avenant n° 147 du 4 février 2025

NOR : AGRS2597038M

IDCC : 9601

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Définition

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

Article 2 | Grille de rémunération

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi spécialisé	1	12,27	1 860,84 €
	2	12,38	1 877,94 €
Emploi qualifié	1	12,63	1 915,25 €
	2	12,92	1 958,78 €
Emploi hautement qualifié	1	13,37	2 027,18 €
	2	13,95	2 115,79 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,66	2 223,05 €
	2	15,46	2 344,31 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	16,17	2 453,13 €
	2	16,94	2 569,73 €
Cadre 1		18,91	2 868,21€
Cadre 2		22,41	3 398,32 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi qualifié	1	12,49	1 894,44 €
	2	12,78	1 938,46 €
Emplois hautement qualifié	1	13,22	2 005,41 €
	2	13,77	2 087,82 €
Technicien administratif et comptable	1	14,48	2 196,63 €
	2	15,28	2 317,88 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €

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 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} février 2025.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 4 février 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **9802** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Somme)**

(16 juin 1982)

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,

Journal officiel du 27 mars 1983)

Avenant n° 75 du 4 février 2025

NOR : AGRS2597036M

IDCC : 9802

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Définition

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de la Somme du 16 juin 1982.

Article 2 | Grille de rémunération

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 29 « Bases de rémunération », du chapitre II « Rémunération » du titre III « Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail » de la convention collective départementale de la Somme étendue du 16 juin 1982, portant sur la grille de rémunération sont modifiées comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi spécialisé	1	12,27	1 860,84 €
	2	12,38	1 877,94 €
Emploi qualifié	1	12,63	1 915,25 €
	2	12,92	1 958,78 €
Emploi hautement qualifié	1	13,37	2 027,18 €
	2	13,95	2 115,79 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,66	2 223,05 €
	2	15,46	2 344,31 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	16,17	2 453,13 €
	2	16,94	2 569,73 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi qualifié	1	12,49	1 894,44 €
	2	12,78	1 938,46 €
Emplois hautement qualifié	1	13,22	2 005,41 €
	2	13,77	2 087,82 €
Technicien administratif et comptable	1	14,48	2 196,63 €
	2	15,28	2 317,88 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €

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 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} février 2025.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 4 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250130-000325

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
