



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-05

3 février 2024

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-05 du 3 février 2024

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-05.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-05 du 3 février 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 16 janvier 2024 relatif aux salaires minima mensuels	6
IDCC 247 Habillement-industries : avenant n° S 67 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minima pour l'année 2024	8
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 14 décembre 2023 relatif au régime professionnel de frais de santé	13
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 32 du 14 décembre 2023 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »	21
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 133 du 14 décembre 2023 relatif à la modification de l'article 42 « Prime de fin d'année » de la convention	23
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant du 14 novembre 2023 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres	25
IDCC 1351 Prévention-sécurité : avenant n° 4 du 6 décembre 2023 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement de formations	28
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : avenant n° 2 du 30 novembre 2023 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la CPPNI revalorisant le niveau de prise en charge des frais	32
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : avenant du 30 novembre 2023 à l'accord de branche du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance portant adaptation à la réglementation	34
IDCC 1611 Logistique-directe : accord du 16 janvier 2024 relatif à la politique salariale pour 2024	37
IDCC 1619 Cabinets dentaires : avenant du 7 décembre 2023 relatif à la modification du titre X de l'annexe 1 « Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés »	39
IDCC 1659 Lin-rouissage-teillage : avenant n° 37 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires	42
IDCC 1702 Travaux publics (Grand Est) : accord du 24 novembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	44
IDCC 1702 Travaux publics (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	46

IDCC 1702-2614 Travaux publics (Grand Est) : accord du 24 novembre 2023 relatif au barème des indemnités de petits déplacements applicable pour 2024	48
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Poitou-Charentes) : accord du 6 décembre 2023 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour 2024.....	51
IDCC 1702-2614 Travaux-publics (Rhône-Alpes) : accord du 15 décembre 2023 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour 2024	54
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Auvergne) : accord du 15 décembre 2023 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour 2024	58
IDCC 1880 Ameublement-négoce (Ille-et-Vilaine) : accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés	61
IDCC 1880 Ameublement-négoce (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 1 du 15 décembre 2023 à l'accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés	65
IDCC 2205 Notariat : accord du 14 décembre 2023 relatif à la contribution supplémentaire de formation professionnelle au titre de l'année 2024	67
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 54 du 14 décembre 2023 relatif à la modification des dispositions de l'article 15 de la convention	69
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 7 du 14 décembre 2023 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé	72
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 8 du 14 décembre 2023 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé	75
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 10 janvier 2024 relatif à la mise en place d'un titre à finalité professionnelle « chargé d'affaires géomètre »	77
IDCC 2543-3213 Géomètres-experts : accord du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minimums conventionnels	79
IDCC 2614 Travaux publics (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024.....	82
IDCC 2614 Travaux publics (Grand Est) : accord du 24 novembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	85
IDCC 3229 Navigation intérieure : protocole d'accord du 19 décembre 2023 relatif à l'évolution des minima conventionnels	88
IDCC 3241 Télédiffusion : accord du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima	99
IDCC 3244 Professions réglementées auprès des juridictions : avenant n° 2 du 15 novembre 2023 relatif à la révision des dispositions conventionnelles afin de tenir compte des réserves à l'extension	103

Accord(s) professionnel(s)

Caisse d'épargne : accord collectif national du 18 décembre 2023 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2024	108
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) : avenant n° 16 du 22 novembre 2023 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire	111
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) : avenant n° 17 du 22 novembre 2023 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire	113
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) : avenant n° 18 du 22 novembre 2023 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire	114

Accord paritaire du 16 janvier 2024
relatif aux salaires minima mensuels

NOR : ASET2450132M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 16 janvier 2024 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 184).

La fixation du nouveau barème a donné lieu à des échanges entre les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs, pour poser un diagnostic économique et social sur la situation du secteur, les contraintes qui pèsent sur les entreprises et les salariés, ainsi que sur la question centrale de l'attractivité de la branche composée essentiellement de TPE/PME.

Chacun a pris la mesure de l'incertitude qui pèse sur les marchés graphiques dans un contexte récessif où il est complexe de faire des prévisions. Les tensions sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont lourdement pesé en effet sur les entreprises graphiques, en 2023 et risquent de continuer en 2024 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les entreprises demeurent plus que jamais en recherche de talents, ce qui suppose de valoriser les compétences en entreprise et d'ajuster les salaires minima hiérarchiques au niveau de la branche.

Rémunérer les compétences suppose aussi de réviser la classification des emplois et des qualifications. C'est pourquoi le présent accord paritaire s'inscrit donc dans la perspective d'une

signature d'un accord portant sur la rénovation de la grille des emplois repères, de leur cotation, et de leur positionnement hiérarchique avec les salaires qui y sont associés.

Dès la signature de l'accord classification, les parties signataires du présent accord salarial s'attacheront à mesurer la portée de ce futur accord sur certains groupes échelons qui auront vocation à être réexaminés et remis en cohérence.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les organisations signataires ont décidé de construire pour l'exercice 2024 une politique de branche adaptée en laissant aux entreprises le soin de construire leur propre pilotage des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1^{er} avril 2024.

Dans le cadre de l'application de cet accord, les organisations d'employeurs et de salariés conviennent de se réunir pour procéder à un point d'étape dans le courant du deuxième semestre de l'année en cours.

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

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

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

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1 ^{er} avril 2024
I B	4 418
I A	4 306
II	3 535
III B	2 945
III A	2 318
IV	2 074
V C	1 899
V B	1 839
V A	1 827
VI B	1 816
VI A	1 804

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

Fait à Paris, le 16 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° S 67 du 10 janvier 2024
relatif aux salaires minima pour l'année 2024

NOR : ASET2450113M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter des salaires de janvier 2024, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
I	1	1 787
	2	1 795
	3	1 799
	4	1 805
II	1	1 809
	2	1 813
	3	1 819
	4	1 824

Niveau	Échelon	
III	1	1 829
	2	1 868

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de janvier 2024, il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 787	1 804	1 811	1 818	1 825	1 831
	2	1 797	1 814	1 821	1 828	1 835	1 842
	3	1 800	1 817	1 824	1 831	1 838	1 845
	4	1 802	1 819	1 826	1 833	1 840	1 847
II	1	1 804	1 828	1 838	1 847	1 857	1 867
	2	1 806	1 830	1 840	1 850	1 859	1 869
	3	1 806	1 830	1 840	1 850	1 859	1 869
	4	1 807	1 831	1 841	1 851	1 860	1 870
III	1	1 810	1 841	1 854	1 866	1 878	1 890
	2	1 814	1 844	1 857	1 869	1 881	1 894
	3	1 821	1 852	1 864	1 876	1 888	1 901
	4	1 870	1 901	1 913	1 926	1 938	1 950

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de janvier 2024, il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdo-

madaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 814	1 844	1 857	1 869	1 881	1 894
	3	1 821	1 852	1 864	1 876	1 888	1 901
	4	1 870	1 901	1 913	1 926	1 938	1 950
IV	1	1 998	2 036	2 051	2 066	2 080	2 095
	2	2 184	2 222	2 237	2 251	2 266	2 281
	3	2 382	2 419	2 434	2 449	2 464	2 479
	4	2 587	2 624	2 639	2 654	2 669	2 684
V	1	2 736	2 793	2 816	2 839	2 862	2 885
	2	3 036	3 094	3 117	3 140	3 163	3 186

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2024 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
IV	3	28 876
V	1	32 281
	2	35 421
	3	39 877
	4	42 518
VI	1	45 472
	2	49 299
	3	56 513
	4	65 665

Article 5 | Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2024 à :

- 688 euros pour le niveau I ;
- 961 euros pour le niveau II ;
- 1 232 euros pour le niveau III ;
- 1 492 euros pour le niveau IV ;
- 2 300 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

Article 7 | Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent que, dès que l'indice des prix à la consommation publié par l'Insee atteindra 1,5 % en glissement à compter de l'indice de février 2024, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union française des industries mode et habillement, dans les quinze jours de la date de publication par l'Insee, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9 | Égalité salariale hommes/femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

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

Article 10 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 10 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 décembre 2023
relatif au régime professionnel de frais de santé

NOR : ASET2450128M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaurant la généralisation de la couverture complémentaire santé les partenaires sociaux de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ont instauré par un accord collectif du 29 juin 2015 une couverture collective minimale de frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2016.

L'accord du 21 mars 2018 est venu remplacer l'accord précité ainsi que l'ensemble des modifications dont il avait fait l'objet afin notamment de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires.

L'accord du 9 juillet 2020 est venu modifier l'accord du 21 mars 2018 précité dans le sens d'une amélioration des garanties du régime complémentaire socle (obligatoire) et d'une simplification des régimes complémentaires optionnels (en intégrant les garanties de l'option 1 dans le régime socle amélioré).

Dans le cadre des évolutions réglementaires des dispositifs frais de santé du régime général, les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire de suivi et de pilotage complé-

mentaire santé manutention ferroviaire ont le 14 décembre 2023 souhaité adapter les garanties du régime conventionnel.

En conséquence, il est convenu par le présent accord du 14 décembre 2023 :

- de modifier l'annexe I relative à la description des garanties du régime complémentaire socle et l'annexe II relative au régime complémentaire optionnel ;
- de modifier l'annexe III relative au taux de cotisation mensuelle.

Article 1^{er} | *Modification des annexes I et II relatives aux garanties du régime complémentaire (socle et option)*

Les annexes I et II de l'accord du 21 mars 2018 lui-même amendé par l'accord du 9 juillet 2020 sont modifiées pour prendre en compte l'adaptation des garanties du régime complémentaire frais de santé de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

Les tableaux des garanties du régime socle et du régime optionnel à la date d'application de l'accord du 14 décembre 2023 relatif au régime complémentaire santé de la branche figure en annexes I et II du présent accord.

Article 2 | *Modification de l'annexe III relative aux taux de cotisation mensuelle*

L'annexe III relative aux taux de cotisation mensuelle est modifiée comme indiqué ci-après en annexe III du présent accord du 14 décembre 2023.

Article 3 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

Afin de privilégier la couverture pour tous et de préserver la mutualisation du régime, et a fortiori en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent accord*

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-10 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies l'article 2 puis 41 des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes, et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu, pour une durée indéterminée.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 6 | *Dépôt de l'accord. Extension*

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe I Tableau des garanties du régime socle

	Base conventionnelle Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
Soins courants	
Consultations et visites - OPTAM	
Médecins généralistes	180% de la BR
Médecins spécialistes	300% de la BR
Consultations et visites - Hors OPTAM ou non conventionné	
Médecins généralistes	160% de la BR
Médecins spécialistes	200% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux - OPTAM	150% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux - Hors OPTAM	130% de la BR
Auxiliaires médicaux	100% de la BR
Actes d'imagerie - OPTAM	100% de la BR
Actes d'imagerie - Hors OPTAM	100% de la BR
Analyses et examens de laboratoire	100% de la BR
Pharmacie remboursée à 30% ou 65% par la SS	100% de la BR
Pharmacie remboursée à 15% par la SS	-
Véhicule pour handicapé physique	200% de la BR
Orthopédie (orthèses, attelles,...)	150% de la BR
Autre matériel médical remboursé par la SS (hors prothèses dentaire et auditive)	100% de la BR
Hospitalisation	
Honoraires chirurgicaux, actes de chirurgie - OPTAM	300% de la BR
Honoraires chirurgicaux, actes de chirurgie - Hors OPTAM	200% de la BR
Forfait journalier hospitalier ¹	Prise en charge intégrale
Frais de séjour dans un établissement conventionné	100% de la BR
Frais de séjour dans un établissement non conventionné	100% de la BR
Chambre particulière par jour	75 €
Frais d'accompagnant par jour pour enfant de moins de 16 ans	10 €
Forfait actes lourds	Prise en charge intégrale
Dentaire	
Soins dentaires	100% de la BR
Soins et prothèses 100% Santé	Prise en charge intégrale
Prothèses dentaires	
Actes prothétiques remboursés par la SS du panier à tarifs maîtrisés	320% de la BR
Actes prothétiques remboursés par la SS du panier à tarifs libres	370% de la BR
Actes prothétiques NON remboursés par la SS (par an et par bénéficiaire)	-
Implantologie (par an par bénéficiaire)	-
Orthodontie remboursée par la SS	400% de la BR
Orthodontie NON remboursée par la SS (par an par bénéficiaire)	-

Base conventionnelle	
Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale	
Optique	
1 équipement tous les 2 ans à partir de 16 ans, tous les ans avant 16 ans. La durée peut être réduite si évolution de la vue	
Équipement 100% Santé	
Monture + 2 verres de tous types (classe A)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Équipement du panier à tarifs libres (classe B)	
Monture	Réseau : 75 € / Hors réseau : 50 €
2 verres simples	Réseau : 200 € / Hors réseau : 180 €
1 verre simple + 1 verre complexe	Réseau : 300 € / Hors réseau : 270 €
2 verres complexes	Réseau : 400 € / Hors réseau : 360 €
1 verre simple + 1 verre très complexe	Réseau : 425 € / Hors réseau : 415 €
1 verre complexe + 1 verre très complexe	Réseau : 525 € / Hors réseau : 505 €
2 verres très complexes	Réseau : 650 € / Hors réseau : 650 €
Prestation d'adaptation (en cas de modification de la vue, sur présentation d'une ordonnance)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Lentilles remboursées par la SS (y compris jetables) ²	100% du RSS + 100€
Lentilles remboursées par la SS (y compris jetables, par an et par bénéficiaire)	-
Chirurgie réfractive (par œil et par bénéficiaire)	-
Aide auditive	
Équipement 100% Santé	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Aide auditive à prix libres (remboursées par la SS, par appareil)	300% de la BR
Prévention et médecine douce	
Forfait global par an et par bénéficiaire	25€ par séance (max 3 séances)
Acupuncture, ostéopathie, chiropractie, étiopathie, diététicien, psychomotricien, psychologue	
Sevrage tabagique prescrit	90 € par an
Pilules et patchs contraceptifs prescrits et non remboursés par la SS	40 € par an
Dépistage du cancer du côlon non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test)	10 € par an
Dépistage du cancer du côlon non remboursé	15 € par an
Dépistage du cancer du poumon	100% de la BR
Dépistage du cancer du sein par échographie mammaire	100% de la BR
Divers	
Cures thermales remboursées par la SS par an par bénéficiaire	-
Chambre particulière (par jour) en maternité	30 €
Allocation naissance (par enfant)	-
Transport (remboursé par la SS)	100% de la BR
Assistance vie quotidienne	Inclus
Réseaux de soins	Inclus

1. Prise en charge limitée au forfait en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement.

2. Forfait maximum par an et par bénéficiaire. En cas de consommation totale du forfait, le ticket modérateur continuera d'être pris en charge à 100% par le contrat pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale.

*: Tels que définis réglementairement / **Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée** : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires / **SS** : Sécurité sociale / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'évènement / **BR** : Base de remboursement de la Sécurité sociale / **BRR** : Base de Remboursement Reconstituée. Dans le cas du secteur non conventionné, le remboursement est fait sur une base reconstituée identique à celle du secteur conventionné / **RSS** : Remboursement de la Sécurité sociale / **Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale** : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / **HLF** - Honoraires limites de facturation : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de paiement de l'équipement.

Annexe II Tableau des garanties du régime optionnel

Régime optionnel	
Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale et par la base conventionnelle	
Soins courants	
Consultations et visites - OPTAM	
Médecins généralistes	200% de la BR
Médecins spécialistes	350% de la BR
Consultations et visites - Hors OPTAM ou non conventionné	
Médecins généralistes	180% de la BR
Médecins spécialistes	200% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux - OPTAM	150% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux - Hors OPTAM	130% de la BR
Auxiliaires médicaux	100% de la BR
Actes d'imagerie - OPTAM	150% de la BR
Actes d'imagerie - Hors OPTAM	130% de la BR
Analyses et examens de laboratoire	100% de la BR
Pharmacie remboursée à 30% ou 65% par la SS	100% de la BR
Pharmacie remboursée à 15% par la SS	100% de la BR
Véhicule pour handicapé physique	200% de la BR
Orthopédie (orthèses, attelles,...)	300% de la BR
Autre matériel médical remboursé par la SS (hors prothèses dentaire et auditive)	100% de la BR
Hospitalisation	
Honoraires chirurgicaux, actes de chirurgie - OPTAM	350% de la BR
Honoraires chirurgicaux, actes de chirurgie - Hors OPTAM	200% de la BR
Forfait journalier hospitalier ¹	Prise en charge intégrale
Frais de séjour dans un établissement conventionné	150% de la BR
Frais de séjour dans un établissement non conventionné	150% de la BR
Chambre particulière par jour	100 €
Frais d'accompagnant par jour pour enfant de moins de 16 ans	30 €
Forfait actes lourds	Prise en charge intégrale
Dentaire	
Soins dentaires	100% de la BR
Soins et prothèses 100% Santé	Prise en charge intégrale
Prothèses dentaires	
Actes prothétiques remboursés par la SS du panier à tarifs maîtrisés	370% de la BR
Actes prothétiques remboursés par la SS du panier à tarifs libres	400% de la BR
Actes prothétiques NON remboursés par la SS (par an et par bénéficiaire)	10% du PMSS
Implantologie (par an par bénéficiaire)	15% du PMSS
Orthodontie remboursée par la SS	400% de la BR
Orthodontie NON remboursée par la SS (par an par bénéficiaire)	14% du PMSS

Régime optionnel	
Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale et par la base conventionnelle	
Optique	
1 équipement tous les 2 ans à partir de 16 ans, tous les ans avant 16 ans. La durée peut être réduite si évolution de la vue	
Équipement 100% Santé	
Monture + 2 verres de tous types (classe A)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Équipement du panier à tarifs libres (classe B)	
Monture	Réseau : 100 € / Hors réseau : 100 €
2 verres simples	Réseau : 260 € / Hors réseau : 240 €
1 verre simple + 1 verre complexe	Réseau : 380 € / Hors réseau : 350 €
2 verres complexes	Réseau : 500 € / Hors réseau : 460 €
1 verre simple + 1 verre très complexe	Réseau : 480 € / Hors réseau : 470 €
1 verre complexe + 1 verre très complexe	Réseau : 600 € / Hors réseau : 580 €
2 verres très complexes	Réseau : 700 € / Hors réseau : 700 €
Prestation d'adaptation (en cas de modification de la vue, sur présentation d'une ordonnance)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Lentilles remboursées par la SS (y compris jetables) ²	100% du RSS + 100€
Lentilles remboursées par la SS (y compris jetables, par an et par bénéficiaire)	300 €
Chirurgie réfractive (par œil et par bénéficiaire)	600 €
Aide auditive	
Équipement 100% Santé	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Aide auditive à prix libres (remboursées par la SS, par appareil)	500% de la BR
Prévention et médecine douce	
Forfait global par an et par bénéficiaire	45€ par séance (max 5 séances)
Acupuncture, ostéopathie, chiropractie, étiopathie, diététicien, psychomotricien, psychologue	
Sevrage tabagique prescrit	90 € par an
Pilules et patchs contraceptifs prescrits et non remboursés par la SS	50 € par an
Dépistage du cancer du côlon non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test)	10 € par an
Dépistage du cancer du côlon non remboursé	15 € par an
Dépistage du cancer du poumon	100% de la BR
Dépistage du cancer du sein par échographie mammaire	100% de la BR
Divers	
Cures thermales remboursées par la SS par an par bénéficiaire	100% du RSS + 500€
Chambre particulière (par jour) en maternité	100 €
Allocation naissance (par enfant)	10% du PMSS
Transport (remboursé par la SS)	100% de la BR
Assistance vie quotidienne	Inclus
Réseaux de soins	Inclus

1. Prise en charge limitée au forfait en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement.

2. Forfait maximum par an et par bénéficiaire. En cas de consommation totale du forfait, le ticket modérateur continuera d'être pris en charge à 100% par le contrat pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale.

*: Tels que définis règlementairement / **Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée** : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires / **SS** : Sécurité sociale / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement / **BR** : Base de remboursement de la Sécurité sociale / **BRR** : Base de Remboursement Reconstituée. Dans le cas du secteur non conventionné, le remboursement est fait sur une base reconstituée identique à celle du secteur conventionné / **RSS** : Remboursement de la Sécurité sociale / **Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale** : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / **HLF** - Honoraires limites de facturation : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de paiement de l'équipement.

Annexe III Financement du régime

La cotisation du régime complémentaire socle est répartie à 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

La structure tarifaire pour le régime sera une cotisation « salarié ».

Pour mémoire, conformément aux stipulations de l'article 14 de l'accord complémentaire santé de branche 2 % des cotisations est dédié au financement des garanties collectives pour suivant un objectif de solidarité (« 2 % Fonds de solidarité »).

Les cotisations des bénéficiaires au titre de l'article 4 loi Évin doivent respecter les dispositions du décret du 21 mars 2017 au-delà de la période de 3 ans couverte par le décret.

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 32 du 14 décembre 2023

à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006
relatif à la mise en place d'un régime de
« remboursement complémentaire de frais de soins de santé »

NOR : ASET2450123M

IDCC : 843

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

CNBPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé à l'unanimité de maintenir le taux d'appel de la cotisation 2024 du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux de cotisation 2023 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | *Cotisation*

L'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,50 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 1,05 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle soit au 1^{er} janvier 2024 :

- 58 € pour les salariés relevant du régime général ;
- 40,60 € pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

(Valeur du PMSS au 1^{er} janvier 2024 : 3 864 €). »

Les autres paragraphes restent inchangés.

Article 2 | *Date d'effet. Durée*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2024. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 133 du 14 décembre 2023

relatif à la modification de l'article 42 « Prime de fin d'année » de la convention

NOR : ASET2450124M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 133 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Cet avenant n° 133 a pour objet de modifier l'article 42 de la convention collective nationale.

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés, réunis en commission paritaire ont décidé de modifier le taux en pourcentage de la prime de fin d'année, dont le taux est fixé à 3,84 % depuis 1996.

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

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 42 de la convention collective intitulé « Prime de fin d'année », sont partiellement modifiées comme suit :

Au paragraphe 4, à la suite du 4^e tiret, sont ajoutés les 4 tirets suivants :

- « – 4,25 % à partir du 1^{er} janvier 2024 ;
- 4,50 % à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 4,75 % à partir du 1^{er} janvier 2026 ;
- 5 % à partir du 1^{er} janvier 2027. »

Les autres paragraphes restent inchangés.

Article 2 | *Date d'effet et durée*

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : **1077** | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Avenant du 14 novembre 2023

à l'accord du 11 juillet 2017
relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres

NOR : ASET2450131M

IDCC : 1077

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

FEDEPOM ;

FNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de préserver l'équilibre du régime de prévoyance de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, le présent avenant à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres a pour objet de modifier :

- la définition de l'indice de revalorisation des prestations du régime de prévoyance défini à l'article 3.1.8 dans le paragraphe C de l'avenant du 18 janvier 2022 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres ;
- le taux de cotisation défini à l'article 5.1 de l'accord du 11 juillet 2017.

L'article 1^{er} du présent avenant détaille les modifications apportées au point c) de l'article 3.1.8 « Incapacité Invalidité ».

L'article 2 modifie les taux de cotisation de la garantie décès définis à l'article 5.1.

Article 1^{er} | Modification du paragraphe c) de l'article 3.1.8 de l'avenant du 18 janvier 2022 intitulé : « Règles communes aux garanties incapacités invalidité »

Les dispositions suivantes remplacent l'ancienne rédaction du paragraphe c) de l'article 3.1.8 :

« c) Règles communes aux garanties incapacité-invalidité

Définition du salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, soumis à charge sociale perçus au cours des 12 mois civils précédant celui au cours duquel a eu lieu le début de l'arrêt de travail.

Si l'invalidité permanente ne survient pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Pour le salarié n'ayant pas douze mois de présence effective dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués.

Par exception, les primes, commissions, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnités de licenciement, indemnité de non-concurrence, de départ à la retraite...) sont exclus du salaire de référence.

Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Règle de cumul

Les indemnités journalières ou la rente versées par l'organisme assureur viennent en complément :

- des prestations en espèces brutes servies par la sécurité sociale ;
- du salaire versé au titre d'une activité à temps partiel ;
- de la fraction de salaire versée à l'assuré dans le cas d'un maintien de salaire total ou partiel versée par l'employeur au titre d'une convention ou d'un accord collectif ;
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire ;
- du montant des allocations d'assurance chômage dans le cas d'une invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée.

Le cumul de ces éléments ne peut en aucun cas dépasser 100 % de la rémunération nette à la date de l'arrêt de travail, éventuellement revalorisée en application des dispositions du présent avenant.

Le montant des indemnités journalières ou de la rente versées par l'organisme assureur pourra être réduit en conséquence si cette limite est dépassée. »

Article 2 | Modification de l'article 5 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif au financement du régime

L'article 5.1 intitulé « Taux de cotisation » est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation obligatoire est fixé à 1,63 % du salaire de référence mentionné ci-après. La répartition de ce taux de cotisation est fixée comme suit :

Garanties	% du salaire T1 et T2 (plafonné à 4 PASS)
Décès	0,45 %
Rente éducation	0,17 %

Garanties	% du salaire T1 et T2 (plafonné à 4 PASS)
Incapacité	0,41 %
Invalidité	0,55 %
Reprise de passif	0,05 %
Total	1,63 %

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

Au regard de l'objet du présent avenant, 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 cinquante salariés.

Article 4 | Effet et durée

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Formalités et publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 14 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 6 décembre 2023

à l'accord du 14 décembre 2017
relatif au financement de formations

NOR : ASET2450126M

IDCC : 1351

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

SESA ;

GPMSE TLS ;

GES ;

ADMS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CGT FCS ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties sont convenues de se rencontrer conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 portant sur les modalités de financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) des agents de sécurité privée nécessaire au renouvellement de la carte professionnelle.

Pour rappel, dans le respect de l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dispose que « le renouvellement de la carte professionnelle est subordonné au suivi d'une formation continue, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité, qui définit les conditions du stage de maintien et actualisation des compétences des agents de sécurité, des modalités de financement spécifiques ont été prévues par la branche des entreprises de prévention et de sécurité au sein de l'accord du 14 décembre 2017 et de ses avenants du 10 décembre 2018, du 25 novembre 2020 et du 28 novembre 2022 relatifs au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC).

Par le présent avenant, les parties signataires décident de pérenniser :

- la contribution conventionnelle mutualisée et son taux ;
- ainsi que l’ouverture du champ de cette contribution conventionnelle au financement des certifications de compétence complémentaire (CCC), existantes et à venir, déposées par la branche prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de France compétences. Pour rappel, l’élargissement du champ de cette contribution conventionnelle résulte de l’avenant n° 3 du 28 novembre 2022 à l’accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d’actualisation des compétences dont les effets prennent fin le 31 décembre 2023.

Article 1^{er} | Champ d’application

Le champ d’application du présent avenant est celui de l’article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité également visé par l’article 1^{er} de l’accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du MAC.

Article 2 | Gestion du fonds

Les contributions appelées chaque année de 0,15 % de la masse salariale brute hors charges de chaque entreprise cotisante (au titre des masses salariales de l’année N-1, quel que soit l’effectif de l’entreprise), sont mutualisées dès réception. Elles feront l’objet d’une section financière à part entière affectée aux entreprises de la branche.

Ces contributions visent à financer :

- comme au titre des années précédentes, le stage de maintien et d’actualisation des compétences (MAC) ;
- et également le passage de certifications de compétence complémentaire (CCC), existantes et à venir, déposées par la branche prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de France compétences.

Les parties s’engagent à veiller scrupuleusement à ce que les montants conventionnels versés au titre des années précédentes non utilisés par les entreprises soient reportés d’année en année sur la section financière à part entière affectée aux entreprises de la branche.

Pour rappel, ces contributions sont recouvrées par l’opérateur de compétences AKTO et exigibles le 28 février de chaque année. La contribution conventionnelle à verser au titre de l’année 2024 ne pourra quant à elle s’opérer qu’après publication de l’arrêté d’extension du présent avenant.

Les modalités de mobilisation du fonds mutualisé correspondant à cette contribution conventionnelle sont définies par la branche via sa section paritaire professionnelle (SPP).

Article 3 | Droit des entreprises de bénéficier des fonds issus de la contribution conventionnelle

Article 3.1 | Condition à remplir par les entreprises dès 2024

Toute entreprise de la branche souhaitant bénéficier des fonds issus de la présente contribution conventionnelle en vue de financer des stages de MAC ou le passage de CCC de branche doit être à jour du versement de sa contribution conventionnelle au titre de l’année correspondant à cette demande.

Cette disposition trouve application à compter de la publication de l’arrêté d’extension du présent avenant, c’est-à-dire à compter des contributions appelées en 2024 au titre des masses salariales 2023.

Article 3.2 | Condition à remplir par les entreprises à compter de 2027

Les entreprises de la branche ont la possibilité de bénéficier du financement conventionnel à la condition d'être à jour, au jour de leurs demandes formulées à AKTO, de leurs cotisations relatives à la contribution conventionnelle dues au titre des 3 précédents exercices annuels.

Ainsi, à titre d'exemple, en cas de demande de financement formulée en 2027, l'entreprise ne sera éligible à celui-ci qu'à la stricte condition de s'être effectivement acquittée du versement des contributions conventionnelles dues en 2024, 2025 et 2026.

Cette disposition trouve application à compter de l'exercice 2027.

Article 4 | Modalités relatives au recouvrement par AKTO des sommes dues par les entreprises au titre de la contribution conventionnelle

Eu égard aux frais inhérents à la procédure de recouvrement (résultant notamment de l'envoi de bordereaux de relance) engagée par AKTO pour récupérer les sommes dues au titre de la présente contribution conventionnelle, la branche prévention-sécurité acte par le présent avenant que l'opérateur de compétences fixe une somme plancher en dessous de laquelle AKTO est libérée d'engager une telle procédure.

Cette somme plancher est fixée à 150 €, pouvant correspondre à un non-versement total ou partiel par une entreprise de la branche au titre d'un ou plusieurs exercices annuel(s).

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, à l'exception des dispositions issues de l'article 3.2 du présent avenant qui entreront quant à elles en application au 1^{er} janvier 2027.

Article 6 | Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés. Prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés serait de nature à fausser les règles de concurrence entre les entreprises. En effet, l'application différenciée des dispositions du présent avenant aurait un impact sur les coûts de formation supportés par les entreprises.

En outre, l'objectif de financement du MAC et des CCC de branche requiert que toutes les entreprises soient traitées de la même manière et soient ainsi incitées à former leurs collaborateurs dans les meilleures conditions envisageables.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sans qu'il ne soit possible d'y déroger.

Article 7 | Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir chaque année en vue d'évaluer le fonctionnement de l'accord et ses possibles évolutions.

Article 8 | Révision et dénonciation

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

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

Article 9 | Dépôt et publicité

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

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Avenant n° 2 du 30 novembre 2023

à l'accord du 29 mars 2018

relatif à la CPPNI revalorisant le niveau de prise en charge des frais

NOR : ASET2450115M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union Sport & Cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin d'étudier le niveau de prise en charge des remboursements de frais des membres des organisations syndicales participant aux réunions paritaires de la branche et ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification des dispositions relatives à la prise en charge des frais

Au 1^{er} alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 29 mars 2018 portant création d'une CPPNI, les 1^{er}, 2^e et 3^e tirets sont modifiés comme suit :

- « – pour les frais de transport, sur la base du billet de train aller-retour, tarif SNCF, 2^e classe et, le cas échéant, les frais de parking selon les frais réels correspondant à la durée nécessaire au déplacement ;
- pour les frais de déjeuner, sur la base de 7 fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure ;
- pour les frais d'hébergement et de petit-déjeuner, si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, selon une base forfaitaire égale à 34 fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure. »

Au 2^e alinéa du même article, les mots : « le 1^{er} janvier de chaque année » sont remplacés par « le jour de la réunion ».

2.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

2.2. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le sujet de l'avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

2.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 30 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Avenant du 30 novembre 2023

à l'accord de branche du 28 janvier 1994
relatif au régime de prévoyance portant adaptation à la réglementation

NOR : ASET2450116M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union Sport & Cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Faisant suite aux évolutions législatives en matière de prévoyance et notamment à la modification du libellé des catégories objectives des salariés bénéficiaires, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'article « Champ d'application » de l'accord de branche du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (IDCC 1557).

Article 2 | *Modification de l'article « Champ d'application »*

L'article « Champ d'application » de l'accord du 28 janvier 1994 est réécrit comme suit :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit des salariés non cadres et cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Ce régime de prévoyance permet d'assurer le service :

- d'un capital et de rentes éducation en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue ;
- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail ;
- dans les conditions définies dans le présent avenant.

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, en cas de congés ou absences non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est en revanche maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf dispositions particulières prévues au paragraphe "Cotisations"), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le bénéfice du régime de prévoyance est également maintenu lorsque l'employeur verse au salarié un revenu de remplacement notamment en cas d'activité partielle.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations). »

Article 3 | *Dispositions finales*

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur lors de son dépôt à la direction générale du travail.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont bénéficient les salariés de la branche et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

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

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

IDCC : 1611 | **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

Accord du 16 janvier 2024
relatif à la politique salariale pour 2024

NOR : ASET2450117M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFTD ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des entreprises de logistique de communication écrite directe s'est réunie le 12 décembre 2023 puis le 16 janvier 2024 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur relevant de l'IDCC 1611 dans le cadre de la politique salariale 2024.

Préalablement aux négociations, la DMA France a tenu à rappeler que les entreprises de la branche de la logistique de communication écrite directe connaissent un ralentissement structurel de leur activité en raison de l'essor de la communication digitale et de la baisse de volume du courrier qui en découle ; ralentissement qui, combiné à la hausse des coûts des énergies et des matières premières telles que le papier, les place dans la durée dans une situation économique particulièrement délicate. L'inflation constatée ces derniers mois est confrontée à cette réalité économique des entreprises.

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

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

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

C'est sur cette base qu'il est conclu entre :

La DMA Data & Marketing Association France et les organisations syndicales signataires :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de : 2,5 % sur les groupes III G à I A.

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Salaires minima conventionnels

Base nouvelle classification

		Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadre	Groupe I-A		5 357,88 €
	Groupe I-B		4 690,77 €
	Groupe I-C		4 169,54 €
	Groupe I-D		4 002,76 €
	Groupe I-E		3 210,84 €
	Groupe I-F		3 127,16 €
	Groupe I-G		3 022,91 €
AMT	Groupe II-A		2 918,69 €
	Groupe II-B		2 710,22 €
	Groupe II-C		2 605,98 €
Employé-ouvrier	Groupe III A	16,05 €	2 434,86 €
	Groupe III B	14,67 €	2 224,93 €
	Groupe III C	13,36 €	2 026,76 €
	Groupe III D	12,61 €	1 912,62 €
	Groupe III E	12,22 €	1 853,83 €
	Groupe III F	11,85 €	1 797,43 €
	Groupe III G	11,74 €	1 779,99 €
	Groupe III H*	Smic*	Smic*
* Smic en vigueur.			

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

Les parties ont par ailleurs décidé que la nouvelle grille des salaires minima a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Compte tenu du climat d'incertitude quant à la situation économique qui pèse tant sur les entreprises que sur les salariés, les parties sont par ailleurs convenues d'une clause de revoyure au mois de juin 2024.

Fait à Paris, le 16 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 7 décembre 2023

relatif à la modification du titre X de l'annexe 1
« Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés »

NOR : ASET2450134M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA Santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Objet

Pour assurer un niveau de compétences en cohérence avec les évolutions des métiers de la branche professionnelle des cabinets dentaires, il est nécessaire que les salariés se forment tout au long de leur carrière professionnelle. Les frais engendrés par les déplacements, la restauration et l'hébergement lors de ces formations sont à la charge de l'employeur.

Cet avenant a pour objet de modifier et préciser le niveau de prise en charge de ces frais lorsque le salarié suit une formation tant initiale que continue.

Il annule et remplace le titre X de l'annexe 1 à la convention collective, « Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés » de la convention collective nationale des cabinets dentaires actuellement en vigueur.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificité pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

Article 1^{er} | Le titre X de l'annexe 1 à la convention collective nationale des cabinets dentaires, « Obligations de l'employeur pendant la formation des salariés » est remplacé comme suit :

« Pendant la durée de la formation professionnelle des salariés, qu'elle dépende du plan de développement des compétences de l'entreprise ou de la formation en alternance, l'employeur est tenu d'assurer la prise en charge :

En cas de prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) :

- du coût des enseignements dispensés ;
- des frais de déplacement entre le lieu de la formation et le lieu le plus proche entre le cabinet dentaire ou la résidence principale du salarié ;
- des frais de restauration et d'hébergement éventuels sur présentation de justificatifs, sur les bases retenues pour le remboursement de ces mêmes frais par l'OPCO désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires.

À défaut d'une prise en charge par l'OPCO :

- des frais de déplacement entre le lieu de formation et le lieu le plus proche entre le cabinet dentaire ou la résidence principale du salarié sur la base de 0,20 € par kilomètre ;

- des frais de restauration, sur présentation de justificatifs, sur la base de la valeur faciale maximale exonérée de charges du titre restaurant (ex : 13,82 € au 31 décembre 2023) ;
- des frais d’hébergement éventuel sur présentation de justificatifs, selon le barème défini par l’OPCO. »

Article 2 | Durée et modalités d’entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Extension

Le présent avenant 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.

Article 4 | Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3264 | Convention collective nationale

IDCC : 1659 | **ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

Avenant n° 37 du 10 janvier 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2450053M

IDCC : 1659

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

USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 36 du 18 janvier 2023 sont revalorisés comme suit :

3,5 % au 1^{er} janvier 2024

Les barèmes sont annexés au présent accord.

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

Article 2 | Égalité hommes/femmes

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

Article 3 | Extension

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

Fait à Paris, le 10 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Barème des rémunérations minima garanties

(En euros.)

Coefficients	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	12,09	1 833,13
125	12,34	1 871,48
130	12,41	1 882,67
140	12,48	1 892,26
150	12,92	1 959,39
160	13,15	1 994,55
170	13,41	2 034,51
190	13,99	2 122,41

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	2 189,02
270	2 406,37
300	2 558,05
400	3 190,50
500	3 909,12
600	4 529,68

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Accord du 24 novembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Grand Est)

NOR : ASET2450109M
IDCC : 1702

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

CNATP ;
FRTTP Grand Est,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO Construction ;
CR CFDT Grand Est,

d’autre part,

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

Article 1^{er}

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

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2024 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
I	1	100	22 588 €
I	2	110	22 882 €
II	1	125	23 602 €
II	2	140	26 161 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
III	1	150	27 539 €
III	2	165	30 113 €
IV		180	32 510 €

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

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Metz, le 24 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Accord du 15 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450090M
IDCC : 1702

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

CNATP ;
FRTF Auvergne-Rhône-Alpes,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Auvergne-Rhône-Alpes FO construction ;
FNCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;
CGT Auvergne,

d’autre part,

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

Article 1^{er}

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

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2024 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
I	1	100	23 085 €
I	2	110	23 730 €
II	1	125	24 619 €
II	2	140	26 723 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
III	1	150	28 391 €
III	2	165	30 731 €
IV		180	33 248 €

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

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 24 novembre 2023

relatif au barème des indemnités de petits déplacements applicable pour 2024
(Grand Est)

NOR : ASET2450111M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATP ;

F RTP Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO Construction ;

CR CFDT Grand Est ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

des travaux publics de la région Grand Est dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016 sont fixés pour 2024 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,50 €	3,10 €	13,60 €
Zone 2	(10/20 km)	4,25 €	6,40 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,00 €	9,70 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,75 €	13,00 €	
Zone 5	(40/50 km)	10,50 €	15,00 €	

En complément du tableau précédent, les montants des indemnités de petits déplacements de la zone 6 applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont fixés pour 2024 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 6	(>50 km)	11,45 €	17,45 €	13,60 €

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 étendue le 29 mai 1993.

Article 2

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

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Metz, le 24 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 6 décembre 2023

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour 2024
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2450099M

IDCC : 1702, 2614

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

FRTTP Nouvelle-Aquitaine ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO Construction ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

des travaux publics de la région Poitou-Charentes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	1,66 €	2,15 €	13,70 €
Zone 1b	(5/10 km)	2,02 €	3,50 €	
Zone 2	(10/20 km)	3,90 €	6,91 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,11 €	10,97 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,27 €	15,50 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,19 €	19,35 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

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

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Bruges, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 15 décembre 2023

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour 2024
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450091M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATP ;

F RTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Auvergne-Rhône-Alpes FO construction ;

CFE CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

FNCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

(En euros.)

Ain	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	13,20	0,86	3,00	6,42	10,53	14,81	19,03	0,57	1,35	2,66	4,04	5,34	6,86
Les indemnités de transport et trajet sont majorées de 25 % en zone de montagne.													
Zone 1a : 0 à 4 km / Zone 1b : 4 à 10 km / Zone 2 : 10 à 20 km / Zone 3 : 20 à 30 km / Zone 4 : 30 à 40 km / Zone 5 : 40 à 50 km.													

(En euros.)

Drôme/ Ardèche	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	13,20	1,88	3,20	6,36	10,18	14,30	18,22	0,78	1,40	3,06	4,46	6,07	7,44
Zone 1a : 0 à 5 km / Zone 1b : 5 à 10 km / Zone 2 : 10 à 20 km / Zone 3 : 20 à 30 km / Zone 4 : 30 à 40 km / Zone 5 : 40 à 50 km.													

(En euros.)

Isère	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	13,20												
	13,97*	1,16	3,50	6,87	11,23	15,55	19,62	0,69	1,97	3,81	5,89	7,97	9,93
Zone 1a : 0 à 5 km / Zone 1b : 5 à 10 km / Zone 2 : 10 à 20 km / Zone 3 : 20 à 30 km / Zone 4 : 30 à 40 km / Zone 5 : 40 à 50 km.													
* Repas nuit.													

(En euros.)

Loire	Repas	Transport					Trajet				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	13,20	3,34	6,80	11,05	15,51	20,20	1,62	3,33	4,95	6,70	8,64

(En euros.)

Rhône	Repas	Transport						Trajet					
		1a*	1b*	2	3	4	5	1a*	1b*	2	3	4	5
	13,20	3,71	4,65	8,91	13,84	19,18	24,21	1,06	1,78	3,30	4,76	6,22	7,58
		Métropole de Lyon**						Métropole de Lyon**					
		4,65						1,78					
*Hors métropole de Lyon : Zone 1a de 0 à 4 km – Zone 1b de 4 à 10 km.													
** Siège social, agence ou bureau Métropole de Lyon : Zone 1 de 0 à 10 km.													

(En euros.)

Savoie	Repas	Transport					Trajet				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	13,20	4,79	9,57	14,36	19,14	23,93	2,17	4,22	6,51	8,45	10,62
Les clauses spécifiques Isère (panier) et Savoie (zone montagne) restent applicables.											

(En euros.)

Haute-Savoie	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	13,20	1,93	2,87	6,67	10,51	14,56	18,44	0,95	1,58	3,13	4,61	5,98	7,65

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 étendue le 29 mai 1993.

Article 2

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

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 15 décembre 2023

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour 2024
(Auvergne)

NOR : ASET2450092M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATP ;

F RTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Auvergne-Rhône-Alpes FO construction ;

CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

FNCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;

CGT Auvergne,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Auvergne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	0,92 €	0,93 €	13,20 €
Zone 1b	(5/10 km)	2,04 €	2,78 €	
Zone 2	(10/20 km)	3,32 €	5,59 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,10 €	9,30 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,78 €	13,00 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,60 €	16,75 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 étendue le 29 mai 1993.

Article 2

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

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures)

Accord du 27 septembre 2023

relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches
et à l'organisation des jours fériés chômés
(Ille-et-Vilaine)

NOR : ASET2450086M

IDCC : 1880

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

CNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive,

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'une part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales ;

Considérant le souhait des professionnels locaux de l'ameublement et de l'équipement de la maison de maintenir un régime d'ouvertures dominicales exceptionnel dans le prolongement de l'accord départemental précédemment applicable de 2018 à 2023 ;

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article I^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison.

D'une manière générale, le présent accord concerne les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2022.

Article II | Ouvertures exceptionnelles des dimanches et jours fériés

Les commerces définis à l'article I^{er} s'engagent par le présent accord, dans le respect des règles relatives au volontariat des salariés, à communiquer par écrit au maximum 6 dates d'ouvertures annuelles (dimanches et/ou jours fériés) à la DDETS de l'Ille-et-Vilaine (parmi la liste définie par les organisations signataires, suivante) :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le second dimanche des soldes d'hiver ;
- le jour de l'Armistice 1945 – 8 mai ;
- le jour de l'Ascension ;
- le jour de la Pentecôte ;
- le jour de la Fête nationale – 14 juillet ;
- le jour de l'Assomption – 15 août ;
- le dimanche qui suit la rentrée scolaire ;
- le jour de l'Armistice 1918 – 11 novembre ;
- le troisième dimanche du mois de novembre ;
- le dimanche qui suit le « Vendredi Fou » ou « Black Friday » ;
- le deuxième dimanche du mois de décembre.

La déclaration d'ouverture devra être adressée aux trois courriels ci-dessous :

anne-laure.coulmeau@ille-et-vilaine.gouv.fr ; philippe.alexandre@ille-et-vilaine.gouv.fr ; thomas.bourley@ille-et-vilaine.gouv.fr.

Le nombre de jours fériés travaillés ne pourra excéder 5 par an, conformément aux dispositions de l'article 33C de la CCN du négoce de l'ameublement. Il est rappelé par ces mêmes dispositions que le 1^{er} Mai est obligatoirement chômé et payé.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Une modification de la liste définie à l'article II pourra être effectuée par un avenant au présent accord.

Article III | Contreparties et autres garanties au travail du dimanche et jours fériés

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

À cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos et mentionnera la planification annuelle des dimanches concernés pour l'année suivante.

Il sera envoyé six semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit, dans le délai d'un mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à la rétractation qui devra s'effectuer par écrit, concernant les dimanches restants pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la renonciation de travailler le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

Pour le travail de ces jours précités, il sera fait appel exclusivement à des salariés volontaires.

Conformément à la loi, le refus de travailler le dimanche ne pourra entraîner aucune sanction.

En conséquence, le salarié ne devra subir aucune pression, menace, discrimination ou sanction, aucun harcèlement de quelque nature que ce soit, directement ou indirectement avant et/ou après son refus éventuel de travailler lors de ces ouvertures exceptionnelles.

Concernant, les ouvertures exceptionnelles de jours fériés, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme une journée de solidarité.

Par ailleurs, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'un accord s'engagent sur les principes suivants :

- la rémunération des heures supplémentaires ;
- la contrepartie obligatoire au repos ;
- la durée du travail ;
- le repos quotidien.

Ne pourront travailler le dimanche les salariés de moins de 18 ans, ni les stagiaires.

1. L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ; tous les salariés volontaires pourront donc travailler des demi-journées complètes, soit cinq heures ouvrées minimum pour un après-midi.

2. Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées. Pour les salariés ayant conclu un forfait jour dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22^e du salaire mensuel (hors prime d'ancienneté).

3. Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les quinze jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à remplacer le repos dominical. L'employeur confirme la réponse par accord entre les deux parties ; ce jour devra être pris avant la fin de la période annuelle en vigueur concernant les congés payés.

4. Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.
5. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien.
6. En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de deux heures d'absences rémunérées.

Article IV | Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La DDETS de l'Ille-et-Vilaine est invitée à participer à ces réunions, de même que l'Union des entreprises d'Ille-et-Vilaine.

Les parties au présent accord s'engagent à établir un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi, afin d'évaluer la bonne application du présent accord.

Cette commission de suivi se réunit donc une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part, ont respecté leurs obligations d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion la délégation Bretagne de la CNEF (Confédération nationale de l'équipement du foyer) avec le concours de la DDETS de l'Ille-et-Vilaine, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Article V | Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article VI | Entrée en vigueur. Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2028 inclus.

Le présent accord sera notifié par la délégation Bretagne de la CNEF (Confédération nationale de l'équipement du foyer) auprès de :

- l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DREETS de Bretagne, 3B, avenue de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné ;
- la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex ;
- et au greffe du conseil des prud'hommes de Rennes, 2, rue des Trente, 35000 Rennes.

À compter de sa prise d'effet, la partie la plus diligente saisira Monsieur le préfet de l'Ille-et-Vilaine, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Fait à Rennes, le 27 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 15 décembre 2023

à l'accord du 27 septembre 2023
relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches
et à l'organisation des jours fériés chômés
(Ille-et-Vilaine)

NOR : ASET2450085M

IDCC : 1880

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

CNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de confirmer le formalisme requis, les parties signataires précisent certaines dispositions de l'accord départemental d'Ille-et-Vilaine du 27 septembre 2023 comme suit :

Article 1^{er} | Formalisme auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

Le premier paragraphe de l'article II « Ouvertures exceptionnelles des dimanches et jours fériés » de l'accord du 27 septembre 2023 est modifié comme suit :

« Les commerces définis à l'article 1^{er} s'engagent par le présent accord, dans le respect des règles relatives au volontariat des salariés, à communiquer au maximum 6 dates d'ouvertures annuelles (dimanches et/ou jours fériés) pour l'année N + 1 à la DDETS de l'Ille-et-Vilaine (parmi la liste définie par les organisations signataires, suivante) et par écrit au plus tard le 31 décembre de l'année N : »

La liste des dimanches et jours fériés définie dans l'accord du 27 septembre 2023 reste inchangée.

Il est admis à titre transitoire, pour les ouvertures sur l'année 2024, que les entreprises ont la faculté de déclarer leur liste choisie à la DDETS au plus tard le 15 janvier 2024.

Le 3^e paragraphe du même article II de l'accord est modifié comme suit :

« La déclaration d'ouverture devra être adressée au seul courriel suivant : ddets-direction@ille-et-vilaine.gouv.fr »

Il est ajouté dans le même article II de l'accord, un 4^e paragraphe ainsi rédigé :

« Le nombre maximum de dimanches faisant l'objet d'une ouverture exceptionnelle ne devra donc pas dépasser le nombre de six (exemple : entre 1 et 6 dimanches en fonction par ailleurs du nombre de jours fériés retenus), le tout dans les limites des six ouvertures annuelles possibles. »

Dans l'article VI « Entrée en vigueur. Durée. Dépôt » de l'accord, les termes « – l'Unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DREETS de Bretagne » sont remplacés par « – la DDETS de l'Ille-et-Vilaine ».

L'ensemble des autres dispositions de l'accord départemental du 27 septembre 2023 restent inchangées.

Article II | *Entrée en vigueur. Durée. Dépôt*

Le présent avenant à l'accord du 27 septembre 2023 est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2028 inclus, comme l'accord qu'il modifie.

Le présent avenant sera notifié par la délégation Bretagne de la CNEF (Confédération nationale de l'équipement du foyer) auprès de :

- la DDETS de l'Ille-et-Vilaine, 3B, avenue de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné ;
- la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex ;
- et au greffe du conseil des prud'hommes de Rennes, 2, rue des Trente, 35000 Rennes.

À compter de sa prise d'effet, la partie la plus diligente saisira Monsieur le préfet de l'Ille-et-Vilaine, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Fait à Rennes, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 décembre 2023

relatif à la contribution supplémentaire de formation professionnelle
au titre de l'année 2024

NOR : ASET2450119M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu :

Préambule

Eu égard aux réserves actuellement détenues par l'OPCO-EP, les partenaires sociaux conviennent de supprimer, à titre temporaire pendant une durée de 6 mois, la contribution supplémentaire des employeurs à la formation professionnelle.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre de l'année 2024, la contribution supplémentaire des employeurs à la formation professionnelle dont les taux sont fixés à l'article 29.5 de la convention collective nationale est versée à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et est gérée par ce dernier.

Article 2

À titre exceptionnel, la contribution supplémentaire des employeurs à la formation professionnelle est supprimée pendant 6 mois, du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2024.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois il cessera immédiatement de produire ses effets si un nouvel accord relatif à la contribution conventionnelle de formation est conclu avant cette date.

Article 4 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 5 | *Durée et publicité*

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

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

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession.

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 54 du 14 décembre 2023

relatif à la modification des dispositions de l'article 15 de la convention

NOR : ASET2450118M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Dans le contexte économique actuel, les partenaires sociaux du notariat ont souhaité une revalorisation de la rémunération conventionnelle minimale de la branche. Ils ont ainsi décidé de fusionner les niveaux 2 et 3 de la catégorie employés (E2 et E3) pour créer un niveau unique (E) avec un coefficient de rémunération de 120, correspondant à celui du E3.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 15.1

Les dispositions suivantes de l'article 15.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 :

« Chacune de ces trois catégories comporte plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire. »

Sont remplacées par :

« Chacune de ces trois catégories comporte un ou plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination

tion du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire. »

Les dispositions suivantes de l'article 15.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 :

« Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification. »

Sont remplacées par :

« Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur des catégories techniciens et cadres, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification. »

Les autres dispositions de l'article 15.1 ne sont pas modifiées.

Article 2 | Modifications de l'article 15.3

L'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 15.3. Employés

Niveau E – Coefficient 120

Contenu de l'activité :

Exécution de tâches simples avec mise en œuvre de techniques et de procédures pouvant être acquises par la pratique.

Autonomie :

Exécution à partir de consignes.

Formation :

Formation scolaire de base reconnue, ou non, par un diplôme du second degré : diplôme national brevet, baccalauréat ou équivalent.

Expérience :

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

Exemples d'emplois :

Archiviste, coursier, assistant, secrétaire, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières, aide-comptable. »

Article 3 | Modalités d'application

Tout salarié classé dans la catégorie employés niveau 2 – E2 – et dans la catégorie employés niveau 3 – E3 – est automatiquement classé dans la catégorie employés niveau « E » à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, avec application du salaire correspondant à cette dernière catégorie.

Cette fusion de catégories ne constitue pas nécessairement en elle-même une augmentation de salaire : elle s'imputera, pour les salariés anciennement classés E2, en priorité sur tous les éléments de salaire confondus, antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points de reconnaissance de savoir-faire, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces).

Article 4 | Dispositions transitoires

Les points supplémentaires attribués en application du présent avenant s'imputeront sur les points auxquels le salarié pourrait prétendre en application de l'article 15.2 « Reconnaissance du savoir-faire ».

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

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

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

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 14 décembre 2023

à l'accord du 9 septembre 2015

relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

NOR : ASET2450120M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé du notariat mis en place par l'accord de branche du 9 septembre 2015 (titre I^{er}) qui recommande l'APGIS pour assurer cette couverture (titre II) s'étant révélé déficitaire, les partenaires sociaux réunis en CPPNI avaient rouvert au cours de l'année 2018 une négociation pour organiser son redressement dans les meilleures conditions possibles et assurer sa pérennisation.

Ainsi, dans un souci de transparence, un nouvel appel d'offres avait été mené, à l'issue duquel les partenaires sociaux signataires avaient choisi de maintenir l'APGIS comme organisme recommandé.

Au cours de l'année 2023, en application de l'article 11 de l'accord relatif au suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé, les partenaires sociaux ont réexaminé ladite recommandation en procédant à un nouvel appel d'offres dans les conditions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et du décret du n° 2015-13 du 8 janvier 2015, à l'issue duquel l'APGIS a obtenu la note la plus élevée sur la base des critères définis par le cahier des charges.

Ceci étant exposé, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les avenants n° 4 du 20 septembre 2018 et n° 6 du 16 février 2023 à l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat sont abrogés et remplacés par les dispositions du présent avenant.

Article 2

L'article 8 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité est repris dans les mêmes termes :

« Article 8 | *Organisme recommandé*

À l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires ont choisi de recommander aux employeurs du notariat, l'APGIS, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, pour assurer la couverture de complémentaire frais de santé des salariés.

Un contrat conforme aux dispositions du présent accord, auquel les employeurs peuvent adhérer dans les conditions ci-après définies, est conclu entre l'APGIS et les partenaires sociaux signataires. »

Article 3

L'article 9 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.1. Taux de cotisation

Pour le calcul des cotisations mensuelles, les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :

- salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :
 - adhérent seul : 1,67 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 2,51 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024,
- salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :
 - adhérent seul : 1,03 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 1,56 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024,
- salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
 - adhérent seul : 2,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 3,27 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024.

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance de 13,27 %, le financement du DES (degré élevé de solidarité) au taux indiqué à l'article 7 du présent accord, ainsi que des chargements de 10 % pour le financement de la gestion et du portage de risque par l'organisme assureur recommandé.

9.2. Évolution des cotisations et des garanties

Les taux de cotisation précisés à l'article 9.1 ci-dessus sont garantis par l'organisme recommandé jusqu'au 31 décembre 2025, hors évolutions législatives et réglementaires.

À l'issue de cette période, et en fonction de l'équilibre financier du régime, les garanties et/ou les cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, après présentation des comptes par l'organisme recommandé. Dans cette hypothèse, l'organisme recommandé s'engage à plafonner les augmentations annuelles des taux de cotisations à 5 % . »

Article 4

L'article 11 alinéa 1^{er} de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de complémentaire frais de santé conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé est soumis au contrôle des partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI) et aux conseillers techniques du régime tant pour les garanties obligatoires que pour les garanties facultatives. »

Article 5

L'article 12 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 | Conditions de résiliation du contrat conclu avec l'organisme recommandé

Le contrat conclu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord et l'organisme recommandé peut être résilié par lettre recommandée avec accusé de réception chaque année à la date anniversaire de la prise d'effet dudit contrat :

- par les partenaires sociaux sus cités, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois ;
- par l'organisme recommandé, sous réserve de respecter un préavis de 12 mois. »

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 7

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

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

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 14 décembre 2023

à l'accord du 9 septembre 2015
relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

NOR : ASET2450121M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

L'article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 3 décembre 2015 modifiant l'article 7 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7 | Action sociale

Le régime finance des actions matérialisant son degré élevé de solidarité par l'affectation de 2 % des cotisations collectées, taxes comprises, tel que défini par l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Sont ainsi financées, par ce biais et dans la limite des fonds affectés à cette solidarité, dans l'ordre de priorité suivant :

1. Les cotisations de complémentaire frais de santé telles que résultant du présent accord, à la charge :
 - des salariés visés par l'article 3.1.1 du présent accord ;

- des anciens salariés du notariat dont le contrat de travail était rompu avant l'entrée en vigueur du présent accord et affilié au régime de la CRPCEN ou percevant une pension de la CRPCEN, et qui auront formulé une demande d'adhésion dans un délai maximum de 12 mois suivant la mise en œuvre du régime instauré par le présent accord, visés à l'article 3.3.1 du présent accord ;
- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, remplissant les conditions visées à l'article 3.5.2 du présent accord,

lorsque le montant desdites cotisations représente au moins 10 % de leurs revenus bruts.

2. Des actions en vue :

- de la prévention des maladies graves ;
- de l'amélioration des comportements susceptibles d'engendrer certaines pathologies telles que douleurs lombaires ou troubles musculo-squelettiques ;
- de la prévention des risques professionnels tels que les accidents de trajet en voiture ;
- de la prévention des risques psychosociaux,

qui seront déterminées plus précisément, d'un commun accord, par les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la convention collective, chaque année, à l'occasion de la réunion consacrée au suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé conformément à l'article 11 du présent accord. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 3

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

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

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Accord du 10 janvier 2024

relatif à la mise en place d'un titre à finalité professionnelle
« chargé d'affaires géomètre »

NOR : ASET2450129M

IDCC : 2543

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

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

ont négocié le présent accord :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les règles traitées dans cet accord sont applicables aux seules entreprises dont le champ d'origine correspond à celui de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543).

Article 2 | Objectif

Les signataires ont la volonté de corréler le développement des compétences avec un système de progression sociale, grâce à de la formation certifiante.

Ils souhaitent proposer un titre à finalité professionnelle (TFP) de branche qui permette de répondre à une forte diversité de situations économiques et de besoins de spécialisations (foncier, topographie, infrastructures), tout en stabilisant les fondamentaux du métier de géomètre.

Ce TFP vise à faciliter la promotion, l'employabilité et la mobilité des salariés en poste, essentiellement les techniciens, à plusieurs moments de leur carrière.

Cette formation est déclinée par blocs de compétences.

Article 3 | Définition du métier « Chargé d'affaires géomètre »

Le chargé d'affaires géomètre est un technicien polyvalent qui assure le pilotage technique et administratif des affaires qui lui sont confiées. Les compétences socles sont les techniques topographiques et foncières. Mais suivant la taille des cabinets, leur territorialité urbaine ou rurale ou leur organisation, il peut être amené à réaliser d'autres activités dans le domaine de la copropriété, des infrastructures VRD ou de l'aménagement foncier et il peut assurer le suivi client tout au long du déroulement de l'affaire.

Selon son périmètre d'intervention et/ou le positionnement du cabinet, il est amené à mobiliser différents savoir-faire techniques. Il maîtrise suffisamment l'ensemble des méthodes et des technologies à exploiter selon les disciplines et les milieux (terrestre aérien fluvial ou côtier).

Il peut assurer l'encadrement et l'organisation des travaux des assistants mis à sa disposition pour les affaires qui lui sont confiées et suivant les directives du cabinet.

Article 4 | Classification et rémunération d'un titulaire du titre à finalité professionnelle (TFP) « Chargé d'affaires géomètre »

La classification minimale d'un titulaire dudit TFP ayant cinq ans ou plus de pratique professionnelle (y compris période d'alternance) dans la branche est niveau III échelon 2.

Si le titulaire dudit TFP a moins de cinq ans de pratique professionnelle (y compris période d'alternance) dans la branche, sa rémunération mensuelle minimale (salaire mensuel brut base 151,67 heures) est égale à la rémunération minimale du niveau III échelon 1 augmentée de cent euros.

Pour le cas des titulaires d'un ou plusieurs blocs de compétences dudit TFP, la classification minimale est niveau III échelon 1.

Ces dispositions sur la classification et la rémunération interviennent à partir du 1^{er} du mois suivant la validation des conditions les déclenchant.

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

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Article 6 | Durée de l'accord. Publicité. Dépôt. Extension. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Il est ouvert à la signature à compter du 10 janvier 2024 jusqu'au 12 janvier 2024 inclus.

Fait à Paris, le 10 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : **2543** | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : **3213** | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÊTRES-VÉRIFICATEURS**

Accord du 10 janvier 2024
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2450130M

IDCC : 2543, 3213

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

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

ont négocié le présent accord :

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de mètres vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les partenaires sociaux ont choisi, pour tenir compte du contexte économique actuel, d'utiliser les dispositions des articles 7.1 et 10.12 de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543).

Le salaire minimum du niveau I est de 1 766,92 € brut base 35 heures.

Les autres échelons sont augmentés de façon uniforme de 50 € brut base 35 heures.

Les salaires minima de la grille de classification issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans le tableau suivant :

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 766,92 €
II	1	236	1 820,00 €
	2	259	1 950,53 €
	3	281	2 075,38 €
III	1	306	2 217,26 €
	2	364	2 546,42 €
	3	450	3 034,49 €
IV	1	600	3 282,99 €
	2	690	3 679,87 €
	3	790	4 120,85 €
V	1	900	4 605,92 €

Article 3 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de la façon suivante :

- grille nationale : 2,5 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux cadre H et I (excepté le niveau G qui ne peut pas être inférieur au PMSS) ;
- grille Île-de-France : 2,5 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux cadre.

ETAM

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
A 1	1 819,25 €	1 897,44 €
A 2	1 966,81 €	2 094,56 €
B	2 231,40 €	2 345,38 €
C	2 468,13 €	2 591,97 €
D	2 803,49 €	2 941,59 €

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
E	3 050,09 €	3 212,29 €
F	3 377,78 €	3 565,19 €

Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
G	3 864,00 €	3 973,45 €
H	3 915,82 €	4 175,72 €
I	4 622,65 €	4 877,11 €

Article 4 | *Date d'effet*

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 5 | *Égalité de rémunération entre hommes et femmes*

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 6 | *Dispositions spécifiques TPE*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 7 | *Durée, extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 10 janvier 2024 jusqu'au 12 janvier 2024 inclus.

Fait à Paris, le 10 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450093M

IDCC : 2614

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

CNATP ;

FRTTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Auvergne-Rhône-Alpes FO construction ;

CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

FNCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;

CGT Auvergne,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne-Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2024 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
A	23 211 €
B	24 700 €

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
C	26 443 €
D	28 685 €
E	32 147 €
F	35 738 €
G	38 511 €
H	39 678 €

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

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2024 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques Année 2024
F	41 099 €
G	44 287 €
H	45 630 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 24 novembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Grand Est)

NOR : ASET2450110M
IDCC : 2614

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

CNATP ;
F RTP Grand Est,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO Construction ;
CR CFDT Grand Est ;
CFE-CGC BTP,

d’autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Grand Est, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2024 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
A	22 633 €
B	23 404 €

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
C	25 261 €
D	28 009 €
E	30 193 €
F	33 564 €
G	37 654 €
H	39 413 €

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

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2024 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques Année 2024
F	38 599 €
G	43 303 €
H	45 325 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Metz, le 24 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Protocole d'accord du 19 décembre 2023
relatif à l'évolution des minima conventionnels

NOR : ASET2450122M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT,

d'autre part,

Article 1^{er}

Réunis en commission paritaire le 19 décembre 2023, les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

- d'une part, d'appliquer au 1^{er} janvier 2024 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 1,9 % pour les salaires minima conventionnels ;
- d'autre part, de négocier avant le 30 mai 2024, afin de faire évoluer les minima conventionnels, dans le cas d'une forte dérive de l'inflation avant cette date, et ce dans la limite de + 5 % à grille équivalente applicable au 1^{er} janvier.

Article 2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Transport fluvial de marchandises. Flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^e mois, objectifs...).

Application à compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Classification automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	22 262		–	–	–	–
Matelot niveau 1	101	22 473	23 147	23 821	24 496	–	–
Matelot Niveau 2	102	22 569	23 246	23 923	24 600	25 277	25 954
Maître Matelot	104	22 809	23 493	24 178	24 862	25 546	26 231
Matelot Garde Moteur	104	22 809	23 493	24 178	24 862	25 546	26 231
Matelot -Timonier	104	22 809	23 493	24 178	24 862	25 546	26 231
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	23 782	24 496	25 209	25 922	26 636	27 349
Timonier-Conducteur	106	23 890	24 606	25 323	26 040	26 756	27 473
Maître mécanicien	108	25 396	26 158	26 920	27 682	28 444	29 206
Second capitaine	110	26 411	27 203	27 995	28 788	29 580	30 372

Classification automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise				
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans
1 ^{er} Capitaine	112	29 472	30 356	31 240	32 124	33 008
1 ^{er} Capitaine responsable de bord	114	29 592	30 480	31 367	32 255	33 143
Longueur convoi ou unité + 120 mètres						
Mécanicien	107	23 902	24 619	25 336	26 053	26 770
Timonier-Conducteur	107	24 010	24 730	25 450	26 171	26 891
Maître mécanicien	109	25 516	26 282	27 047	27 813	28 578
Second capitaine	111	27 131	27 945	28 759	29 573	30 387
1 ^{er} Capitaine	113	30 310	31 219	32 128	33 038	33 947
1 ^{er} Capitaine responsable de bord	115	30 430	31 343	32 256	33 168	34 081
Commandant	117	33 664	34 674	35 683	36 693	37 703
						27 487
						27 611
						29 344
						31 201
						34 856
						34 994
						38 713

Transport fluvial de marchandises. Personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

Application à compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Position I	111	28 895
	à	
	132	32 844
Position II	133	34 042
	à	
	155	39 693
Position III	156	40 033
	à	
	175	44 908
Position III B	176	45 208
	à	
	207	55 829
Position III C	208	56 101
	à	
	255	70 889

Transport fluvial de marchandises. Flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^e mois, objectifs).

Application à compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Classification automoteur et convoi	Coefficient proposé	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
			De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
			Toutes longueurs					
Longueur convoi ou unité : 38,5 m								
Matelot	001	001	22 262	22 930	23 597	24 265	24 933	25 601
Matelot -Timonier	004	004	22 569	23 246	23 923	24 600	25 277	25 954
Longueur convoi ou unité : 38,5 m								
Timonier-Conducteur	010	010	22 670	23 350	24 030	24 710	25 390	26 070
Capitaine	020	020	23 890	24 606	25 323	26 040	26 756	27 473
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m								
Timonier-Conducteur	011	011	23 409	24 112	24 814	25 516	26 219	26 921
Capitaine	021	021	24 610	25 348	26 086	26 825	27 563	28 301
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m								
Timonier-Conducteur	012	012	23 890	24 606	25 323	26 040	26 756	27 473
Capitaine	022	022	26 411	27 203	27 995	28 788	29 580	30 372
Longueur convoi ou unité : > 120 m								
Timonier-Conducteur	013	013	25 090	25 843	26 595	27 348	28 101	28 854
Capitaine	023	023	28 812	29 676	30 540	31 405	32 269	33 133

Transport fluvial de marchandises. Personnel sédentaire

Personnel ouvrier de la navigation intérieure

Application à compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 465
2 ^e échelon	78	21 643
3 ^e échelon	80	21 882
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 ^{er} échelon	81	21 964
2 ^e échelon	83	22 319
3 ^e échelon	86	22 739
Ouvrier qualifié niveau III		
1 ^{er} échelon	87	22 915
2 ^e échelon	90	23 446
3 ^e échelon	93	24 285
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 545
2 ^e échelon	101	26 360
3 ^e échelon	106	27 642
Chef d'équipe niveau V		
1 ^{er} échelon	107	27 901
2 ^e échelon	110	28 693
3 ^e échelon	118	30 085

Transport fluvial de passagers. Personnel ETAM et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	21 676			
Niveau II	22 501	22 838	23 176	23 513
Niveau III	26 129	26 520	26 912	27 304
Agents de maîtrise				
Niveau IV – Maîtrise	27 355	27 767	28 176	28 586
Niveau V – Haute-maîtrise	31 270	31 739	32 208	32 678
Cadres				
Niveau VI – Cadre	33 270	33 769	34 268	34 768
Niveau VII – Cadre supérieur	56 995	57 850	58 705	59 560

Transport fluvial de marchandises. Personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties

Application à compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

	Coefficients	Mini annuelle
Employés		
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 465
2 ^e échelon	78	21 584
3 ^e échelon	80	21 763
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	22 001
2 ^e échelon	83	22 083
3 ^e échelon	86	22 437
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	22 850
2 ^e échelon	90	23 440
3 ^e échelon	93	24 286

	Coefficients	Mini annuelle
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 545
2 ^e échelon	97	25 322
3 ^e échelon	101	26 360
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	26 618
2 ^e échelon	106	27 642
3 ^e échelon	110	28 693
Agents de maîtrise		
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	26 592
3 ^e échelon	106	27 614
4 ^e échelon	110	28 665
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	28 923
2 ^e échelon	115	29 960
3 ^e échelon	120	30 123
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	30 328
2 ^e échelon	126	31 445
3 ^e échelon	132	32 876

Transport fluvial de passagers. Personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 19 décembre 2023.

(En euros.)

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	21 959	22 137	22 573	23 007
Maître d'hôtel	23 964	24 395	24 876	25 355
Assistant du directeur ou du commissaire de bord	26 503	26 980	27 509	28 039
Chef de cuisine	30 732	31 285	31 900	32 514
Directeur ou commissaire de bord	33 832	34 441	35 118	35 795

Transport fluvial de passagers. Personnel navigant technique

Barème professionnel de rémunération annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

1.00 Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	21 676	21 848	22 060	22 486
Matelot « Agent de sécurité »	21 794	21 890	22 104	22 529
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	21 931	22 105	22 321	22 751
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^e type de voyages et de voies	21 998	22 394	22 834	23 275
2 ^e type de voyage et de voies	23 952	24 383	24 862	25 341
1 ^{er} type de voyages et de voies	25 100	25 552	26 053	26 556

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	21 676	21 848	22 060	22 486
Matelot « Agent de sécurité »	21 794	21 890	22 104	22 529
Timonier				
Exploitation diurne	21 913	22 048	22 263	22 692
Autres types d'exploitation	22 033	22 105	22 321	22 751

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	22 152	22 327	22 550	22 984
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^e type de voyages et de voies	22 171	22 570	23 014	23 457
1 ^{er} et 2 ^e type de voyages et de voies	27 373	27 865	28 414	28 961
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^e type de voyages et de voies	23 119	23 536	23 997	24 459
1 ^{er} et 2 ^e type de voyages et de voies	30 402	30 949	31 557	32 165
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	34 778	35 405	36 100	36 796
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	35 503	36 142	36 852	37 561

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Accord du 15 décembre 2023

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450098M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle et communication ;

SNPCA CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique, conformément au champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective de la télédiffusion :

- d'une part, aux entreprises qui exercent l'activité d'édition de services de télévision en France : sont ainsi visés tous services de communication au public par voie hertzienne terrestre, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services distribués par les réseaux n'utilisant pas les fréquences assignées par l'ARCOM (ex CSA) et par tous les autres moyens de communication électronique existants ou à venir relevant des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que de leurs éventuelles évolutions.

Sont ainsi concernées les activités d'édition de service de télévision :

- à vocation nationale, locale, ultramarine, et internationale, diffusés par voie hertzienne terrestre, et titulaires du droit d'usage des ressources radioélectriques assignées pour la diffusion de leurs programmes, en application de l'article 26 de la loi du 30 septembre 1986

- n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes de télévision publique, telles que France Télévisions, Arte, France Média Monde et TV5 Monde) ;
-    vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30 de la loi du 30 septembre 1986 n   86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes privées généralistes telles que TF1 ou M6) ;
 -    vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30-1 de la même loi (Chaînes privées gratuites de la TNT) ;
 -    vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre en mode numérique et faisant appel à une rémunération de la part des usagers, autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30-1 de la même loi (exemple : Canal+) ;
 - distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par l'ARCOM et ayant conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;
 - thématiques mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique et ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 1  r août 2000, ont été autorisées par l'ARCOM conformément à l'article 30-1 de la même loi, ou créées par la loi n   99-1174 du 30 décembre 1999 ;
 -    vocation locale mis à disposition du public sur le territoire français par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par l'ARCOM et ont été autorisés par celui-ci en application de l'article 30-1 de la loi n   86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;
 - 100 % digitales,
- d'autre part, aux salariés employés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, y compris lorsqu'ils sont en déplacement hors du territoire français.

Article 2 | Très petites entreprises

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés ; il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 3 | Augmentation des salaires minima

Les barèmes de salaires bruts minima sont revalorisés à hauteur de 3 % de manière uniforme sur l'ensemble des deux grilles définies aux articles 22.1 et 22.2 de la convention collective.

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, cette revalorisation s'applique de façon égale aux salariés couverts par l'application de la branche de la télédiffusion dans le respect du principe de non-discrimination, sans considération des éléments énumérés à l'article précité, notamment en raison du sexe.    ce titre, les entreprises couvertes par la présente convention collective veilleront à la résorption des écarts qui seraient constatés en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette revalorisation s'applique à compter du 1  r février 2024.

Les nouvelles grilles des salaires minima sont annexées au présent accord.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord de salaires est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la télédiffusion auprès des services centraux du ministère chargé du travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de déposer une demande d'extension du présent accord. Cette diligence sera accomplie par les organisations patronales.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des salaires brut minima au 1^{er} février 2024

	- 50 salariés				+ 50 salariés			
	Au 1 ^{er} février 2023 (mensuel)	Au 1 ^{er} février 2023 (annuel)	Au 1 ^{er} février 2024 (mensuel)	Au 1 ^{er} février 2024 (annuel)	Au 1 ^{er} février 2023 (mensuel)	Au 1 ^{er} février 2023 (annuel)	Au 1 ^{er} février 2024 (mensuel)	Au 1 ^{er} février 2024 (annuel)
	4,40 %		3,00 %		4,40 %		3,00 %	
I	1 750,00 €	21 000,00 €	1 802,50 €	21 630,00 €	1 750,00 €	21 000,00 €	1 802,50 €	21 630,00 €
	1 760,00 €	21 120,00 €	1 812,80 €	21 753,60 €	1 765,00 €	21 180,00 €	1 817,95 €	21 815,40 €
	1 775,00 €	21 300,00 €	1 828,25 €	21 939,00 €	1 820,00 €	21 840,00 €	1 874,60 €	22 495,20 €
II	1 790,00 €	21 480,00 €	1 843,70 €	22 124,40 €	1 925,00 €	23 100,00 €	1 982,75 €	23 793,00 €
	1 820,00 €	21 840,00 €	1 874,60 €	22 495,20 €	2 035,00 €	24 420,00 €	2 096,05 €	25 152,60 €
	1 840,00 €	22 080,00 €	1 895,20 €	22 742,40 €	2 140,00 €	25 680,00 €	2 204,20 €	26 450,40 €
III	1 875,00 €	22 500,00 €	1 931,25 €	23 175,00 €	2 185,00 €	26 220,00 €	2 250,55 €	27 006,60 €
	1 925,00 €	23 100,00 €	1 982,75 €	23 793,00 €	2 235,00 €	26 820,00 €	2 302,05 €	27 624,60 €
	1 975,00 €	23 700,00 €	2 034,25 €	24 411,00 €	2 290,00 €	27 480,00 €	2 358,70 €	28 304,40 €
IV	2 185,00 €	26 220,00 €	2 250,55 €	27 006,60 €	2 370,00 €	28 440,00 €	2 441,10 €	29 293,20 €
	2 265,00 €	27 180,00 €	2 332,95 €	27 995,40 €	2 475,00 €	29 700,00 €	2 549,25 €	30 591,00 €
	2 370,00 €	28 440,00 €	2 441,10 €	29 293,20 €	2 575,00 €	30 900,00 €	2 652,25 €	31 827,00 €
V	2 935,00 €	35 220,00 €	3 023,05 €	36 276,60 €	2 990,00 €	35 880,00 €	3 079,70 €	36 956,40 €
	3 140,00 €	37 680,00 €	3 234,20 €	38 810,40 €	3 295,00 €	39 540,00 €	3 393,85 €	40 726,20 €
	3 350,00 €	40 200,00 €	3 450,50 €	41 406,00 €	3 710,00 €	44 520,00 €	3 821,30 €	45 855,60 €
VI	3 605,00 €	43 260,00 €	3 713,15 €	44 557,80 €	4 120,00 €	49 440,00 €	4 243,60 €	50 923,20 €

Convention collective nationale

IDCC : **3244** | **PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS**
(26 janvier 2022)

Avenant n° 2 du 15 novembre 2023

relatif à la révision des dispositions conventionnelles
afin de tenir compte des réserves à l'extension

NOR : ASET2450114M

IDCC : 3244

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

FEPraJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNPJ CFTD ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter de la réalisation de ses formalités de dépôt.

L'extension du présent avenant est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

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 signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent avenant vise à mettre en conformité les dispositions de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions avec les réserves issues de l'arrêté d'extension du 6 septembre 2023 publié au *JO* du 12 octobre 2023.

3. Modification des dispositions conventionnelles initiales

Prenant en compte les réserves issues de l'arrêté d'extension du 6 septembre 2023 publié au *JO* du 12 octobre 2023, les partenaires sociaux ont décidé de procéder aux modifications suivantes :

3.1. Modification des dispositions de l'article 1.4

L'article 1.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1.4. Suivi. Rendez-vous. Révision

1.4.1. Suivi

Le suivi des dispositions de la présente convention collective est assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 1.6.

Ainsi, chaque année, la CPPNI met à l'ordre du jour de l'une de ses réunions le suivi des présentes dispositions conventionnelles et la nécessité ou opportunité d'adapter/faire évoluer ou non les dispositions conventionnelles existantes au regard notamment des évolutions législatives, réglementaires, conventionnelles ou jurisprudentielles ou du contexte économique et social au sein duquel évoluent les études, offices et leur personnel.

Le cas échéant, les travaux effectués au cours de cette réunion peuvent amener les partenaires sociaux de la branche à proposer une révision des dispositions conventionnelles dans les conditions de l'article 1.4.3 ci-dessous.

1.4.2. Rendez-vous

Sauf dispositions expresse propre à tout accord autonome qui serait signé par les partenaires sociaux, les partenaires sociaux conviennent que la périodicité minimale de leur rencontre et rendez-vous de négociation est celle définie à l'article 1.6.4.1 de la présente convention.

1.4.3. Révision

Sont habilitées à réviser la présente convention, ses annexes, accords et avenants :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou fédération d'organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou Fédération d'organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 1.6.3 de la présente convention collective, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche et l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs habilitées à négocier et les convoque, dans les conditions de l'article 1.6.3 à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante

jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de la commission.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de ses annexes. »

3.2. Modification des dispositions de l'article 1.6.2

Il est ajouté un 4^e tiret au 3^e alinéa de l'article 1.6.2 ainsi rédigé :

« – elle établit un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des études et offices pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

3.3. Modification des dispositions de l'article 2.4.1

L'alinéa 6 de l'article 2.4.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Outre la mise à disposition de chaque section syndicale d'un lieu de rangement, fermé à clé lorsqu'un local n'a pas à être affecté en permanence en application des dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'étude ou de l'office suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. »

3.4. Modification des dispositions de l'article 2.6.2

L'article 2.6.2 est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les études et offices dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. »

3.5. Modification des dispositions de l'article 3.5.3.1

Les alinéas 3 à 6 de l'article 3.5.3.1 sont remplacés par les dispositions suivantes :

- « – salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 2 mois. »

3.6. Modification des dispositions de l'article 4.3.3

L'alinéa 3 de l'article 4.3.3 alinéa 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Toutefois, le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle ou une absence au titre de la formation

professionnelle, bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence sans que la date de ce report ne puisse dépasser le 30 avril de l'année suivant la date butoir de prise de ce congé.

Il est cependant rappelé que, en application des dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise. »

3.7. Modification des dispositions de l'article 5.1

La 13^e ligne de la première colonne du tableau de l'article 5.1 « Congé pour événements familiaux », est modifiée dans les termes suivants :

« Pour l'annonce de la survenue d'un handicap, chez son enfant » sont remplacés par « Pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. »

Il est par ailleurs inséré un 4^e alinéa à l'article 5.1 ainsi rédigé :

« Toutefois, s'agissant du congé de naissance, celui-ci commencera à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. »

3.8. Modification des dispositions de l'article 6.3.5

La référence à l'article L. 3122-2 du code du travail est remplacée par l'article L. 3121-44 du code du travail.

3.9. Modification des dispositions de l'article 6.4.8

Il est inséré un article 6.4.8.4. « Valorisation des jours de travail et d'absence » ainsi rédigé :

« Pour le calcul du montant des retenues sur salaire à précompter en cas d'absence ou de paiement des jours travaillés en plus en application des articles 6.4.8.1 à 3 le salaire journalier de référence (SJR) est déterminé ainsi :

$$\text{SJR} = \text{SMR} / 21,75 \times \text{FC} / 218$$

SMR : salaire mensuel de référence.

FC : nombre de jours de travail prévu par le forfait contractuel. »

3.10. Modification des dispositions de l'article 10.1

L'alinéa 1 de l'article 10.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une

ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

3.11. Modification des dispositions de l'article 10.2.3

L'alinéa 2 de l'article 10.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour un travail de valeur égale, entendu comme un travail exigeant des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés. Lorsqu'à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons objectives indépendantes de toute discrimination à caractère sexuel. »

3.12. Modification des dispositions de l'article 10.2.5.1

L'article 10.2.5.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lors de la reprise d'activité les salariés concernés doivent bénéficier d'une rémunération majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Pour l'application de l'alinéa précédent, constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

3.13. Modification des dispositions de l'article 10.2.5.2

L'alinéa 4 de l'article 10.2.5.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour l'intégralité de leur durée pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté. »

Fait à Paris, le 15 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord collectif national du 18 décembre 2023

relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2024

NOR : ASET2450108M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Un deuxième niveau de négociation annuelle obligatoire aura lieu en local au sein de chaque entreprise de la branche. Lorsque la situation économique le permet au plan local, le second niveau de négociation pourrait compléter la NAO nationale.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- point de situation dans la branche Caisse d'épargne laissant apparaître une situation économique et financière particulièrement difficile cette année ;
- perspectives macro-économiques pour 2024 ;
- éléments sociaux (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution de effectifs) ;
- bilan social 2022.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de faire ressortir les points de partage et d'attention suivants :

- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte, la diversité des populations, notamment les salaires les moins élevés et des catégories intermédiaires mobilisées dans la transformation des métiers de la banque ;

- une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et pérennes, de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles ;
- la réalité des situations des entreprises de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de quatre réunions tenues les 19 septembre, 18 octobre, 30 novembre et 7 décembre 2023, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne, dans un contexte économique exceptionnel marqué par l'inflation, d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Caisse d'épargne. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs.

Article 2 | Base de référence

On entend par base de référence au sens du présent accord, un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2024 + éventuels avantages acquis du mois de janvier 2024) × 13.

Article 3 | Mesure salariale

À effet du 1^{er} janvier 2024, les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Octroi, par intégration au salaire mensuel de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de :

1,7 % pour les salariés des niveaux de classification de A à K des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, avec un plancher fixé à 550 euros bruts annuels.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2024.

Article 4 | Enveloppe d'augmentations individuelles pour 2024

Les parties signataires au présent accord s'accordent sur le fait que, dans un contexte fortement concurrentiel, les mesures d'augmentations individuelles font partie des outils permettant aux entreprises de répondre aux enjeux de fidélisation auxquels elles sont confrontées.

En conséquence, elles arrêtent la mesure suivante :

Pour l'année 2024, chaque entité de la branche Caisse d'épargne affecte aux augmentations individuelles une enveloppe globale minimale de 1,3 % calculée sur le montant :

- du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2023 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2023 ;
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versés sur l'année 2023.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Article 6 | Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord et si la situation économique le nécessite à la demande de l'une ou l'autres des parties.

Article 7 | Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 8 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO (ANI)

Avenant n° 16 du 22 novembre 2023

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2450133M

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

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 91 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est complété par l'alinéa suivant :

« Toutefois, les cotisations patronales et salariales acquittées à compter du 1^{er} janvier 2023 au titre de périodes d'activité postérieures à la liquidation d'une première pension, permettent, aux allocataires visés au premier alinéa de l'article 90, d'acquérir des points de retraite complémentaire sur la tranche 1 des cotisations. Aucun point ne peut être attribué au titre des articles 57, 58 et 67 du présent accord.

Une deuxième pension issue des activités cotisées en cumul emploi retraite peut être liquidée dans les conditions définies à la section 3 du chapitre VI du présent accord et prend effet, au plus tôt, le 1^{er} janvier 2024. Les articles 93, 94, 95 et 99 ne sont pas applicables pour le calcul de cette deuxième pension.

Sauf dans le cas de l'application de l'article 107 de l'accord, cette deuxième pension ouvre droit à réversion dans les conditions définies par les articles 109 et suivants du même accord.

Les cotisations acquittées au titre de périodes d'activité postérieures à cette seconde liquidation ne sont pas génératrices de droit. »

L'article 6 de l'annexe B est complété par l'alinéa suivant :

« L'alinéa précédent ne s'applique pas à la liquidation et au paiement de la pension prévue à l'article 91 du présent accord lorsque l'allocataire perçoit une première pension au titre du présent accord. Dans ce cas, la pension prévue à l'article 91 est liquidée par l'institution qui verse à l'allocataire la première pension servie au titre du présent accord. »

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO (ANI)

Avenant n° 17 du 22 novembre 2023

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2450135M

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

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 100 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est complété par les alinéas suivants :

« 3. Les dispositions de l'article 98 ne s'appliquent pas aux participants dont la retraite complémentaire prend effet à compter du 1^{er} décembre 2023.

4. Les dispositions de l'article 98 cessent de s'appliquer sur les allocations dues à compter du 1^{er} avril 2024 pour les allocataires dont la retraite complémentaire a pris effet avant le 1^{er} décembre 2023.

5. Les dispositions de l'article 99 ne s'appliquent pas aux participants nés à compter du 1^{er} septembre 1961 dont la pension de retraite du régime de base prend effet à compter du 1^{er} décembre 2023.

Elles continuent de s'appliquer aux participants qui remplissaient les conditions d'obtention du taux plein au régime général d'assurance vieillesse ou au régime des assurances sociales agricoles avant le 1^{er} décembre 2023. »

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO (ANI)

Avenant n° 18 du 22 novembre 2023

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2450136M

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

**CPME ;
MEDEF ;
U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au premier alinéa de l'article 88 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, la référence à l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale est remplacée par la référence à l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale.

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240050-000224

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
