



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

**2024-08**  
24 février 2024

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2024-08 du 24 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° 2024-08.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-08 du 24 février 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : avenant du 31 janvier 2024 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche .....	5
<b>IDCC 493   Vins-spiritueux</b> : accord tripartite du 30 janvier 2024 relatif aux rémunérations mensuelles garanties au 1 <sup>er</sup> janvier 2024.....	6
<b>IDCC 787   Experts-comptables</b> : avenant du 2 février 2024 à l'accord de branche du 4 mars 2022 relatif à l'incitation au télétravail .....	11
<b>IDCC 1307   Cinéma-exploitation</b> : avenant n° 1 du 8 décembre 2023 à l'accord du 21 février 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	13
<b>IDCC 1527   Immobilier</b> : avenant n° 101 du 13 décembre 2023 relatif à la révision des taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé.....	15
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Loire)</b> : accord du 18 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2024.....	17
<b>IDCC 1605   Dératisation-3D</b> : accord du 24 janvier 2024 relatif à la revalorisation salariale pour l'année 2024.....	21
<b>IDCC 2148   Télécommunications</b> : accord du 12 janvier 2024 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2024 .....	24
<b>IDCC 2511   Sport</b> : accord du 19 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	27
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 195 du 19 janvier 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de sports à roulettes » (annexe 1 de la convention collective).....	41
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 196 du 19 janvier 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien sportif de rugby à XV » (annexe 1 de la convention collective).....	43
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 197 du 19 janvier 2024 relatif au travail à temps partiel.....	45
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à l'adaptation de diverses dispositions (Temps de travail, jours fériés et grille de classification).....	47
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : avenant du 31 janvier 2024 relatif à la situation de double résidence (Indice de référence des loyers).....	50

<b>IDCC 3109   Industries-alimentaires-5 branches</b> : avenant n° 22 du 19 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels, à l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant et à la prime annuelle .....	51
<b>IDCC 3203   Pêche. Loisir. Aquatique</b> : avenant n° 7 du 14 novembre 2023 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	56
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction</b> : avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile ..	59
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction</b> : avenant du 31 janvier 2024 relatif à la situation de double résidence (Indice de référence des loyers).....	61
<b>IDCC 3239   Particuliers employeurs. Emploi à domicile</b> : avenant n° 8 du 15 janvier 2024 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » .....	63
<b>IDCC 3239   Particuliers employeurs. Emploi à domicile</b> : avenant n° 8 du 15 janvier 2024 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur » .....	65

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Bâtiment-ingénieur-cadre</b> : avenant n° 76 du 17 janvier 2024 relatif aux appointements minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2024.....	67
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO</b> : avenant n° 19 du 14 décembre 2023 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	69

Convention collective nationale

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

**Avenant du 31 janvier 2024**

à l'avenant du 17 mai 1988  
relatif à la prime de crèche

NOR : ASET2450172M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 9,11 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX  
ET LIQUEURS DE FRANCE**

**Accord tripartite du 30 janvier 2024**  
relatif aux rémunérations mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2024

NOR : ASET2450192M

IDCC : 493

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

**UMC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FO Champagne ;**

**CFDT Champagne,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 4 % par rapport au barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le barème revalorisé figure en annexe et s'applique aux salariés figurant dans l'effectif à la date du présent accord.

**2.** L'article C.19 « Rentrée des classes » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous (les modifications sont soulignées) :

Quelle que soit son ancienneté, une autorisation d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, est accordée et payée à la mère ou au père d'enfant(s) scolarisé(s) en maternelle, en primaire ou en classe de 6<sup>e</sup>.

L'absence est autorisée dans la limite de la durée strictement nécessaire à la présentation du ou des enfants(s) à l'école et à l'accomplissement des éventuelles formalités.

**3.** Une tranche supplémentaire d'ancienneté est créée pour le calcul de la prime mensuelle d'évolution de carrière et d'ancienneté des ouvriers et employés (art. C.252 « Prime d'évolution de carrière et d'ancienneté des ouvriers et employés »). Son taux est de 8,5 % à partir de 45 ans d'ancienneté. Les mensualités applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, prime d'évolution de carrière et d'ancienneté comprise, résultent du barème de salaires Tripartite annexé.

4. Une tranche supplémentaire d'ancienneté est créée pour le calcul de la prime d'ancienneté des agents d'encadrement et cadres. Le tableau des taux applicables disponible à l'article C.261 « Prime d'ancienneté des agents d'encadrement et cadres » est ainsi modifié (les modifications sont soulignées) :

Pourcentage applicable selon l'ancienneté :

De 1 an à moins de 3 ans	1 %
De 3 ans à moins de 6 ans	2 %
De 6 ans à moins 11 ans	2,5 %
De 11 ans à moins de 16 ans	3 %
De 16 ans à moins de 21 ans	3,5 %
De 21 ans à moins de 26 ans	3,75 %
De 26 ans à moins de 30 ans	4 %
De 30 ans à moins de 35 ans	4,5 %
Plus de 35 ans	5 %

5. L'article C.262 « Prime de fin d'année » est modifié en ce qui concerne ses dispositions ci-dessous (les modifications sont soulignées). Le barème auquel il est fait référence dans cet article est inchangé.

Est éligible au versement de la prime de fin d'année tout salarié :

1. Présent sur le tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> décembre ;
2. Ayant plus d'un an de 9 mois d'ancienneté à cette date ;
3. Ayant réalisé ~~7 mois de travail effectif (ou assimilé)~~ entre le 30 novembre de l'année précédente et le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours, 7 mois de travail effectif (ou assimilé) pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté ou 6 mois de travail effectif (ou assimilé) pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 9 mois et un an.

[...]

Le montant résultant du barème est attribué à 100 % aux salariés de plus de trois ans d'ancienneté, à 85 % aux salariés de deux à trois ans et à 65 % aux salariés ~~d'un de 9 mois~~ à deux ans d'ancienneté. Pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 9 mois un an, un pro-rata est appliqué en fonction de leur ancienneté (ex. : 9/12<sup>e</sup> de 65 % pour un salarié de plus de 9 mois d'ancienneté).

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la convention régionale des vins de Champagne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus.

*Fait à Reims, le 30 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi suite à l'accord tripartite du 30 janvier 2024														
Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures/semaine à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 (primes annuelles à ajouter cf. article C 26)														
Coef. hiér. de la fonction	Salaire garanti	Mensualité : 35 heures + MTP + adaptation			Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté									
		1 <sup>er</sup> mois	2 à 6	7 à 12	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans à < 40 ans	40 ans à < 45 ans
		Mensualité = 35 heures + MTP + adaptation												
		152,25	158,34	162,40	Montants en euros par mois (primes mensuelles comprises)									
Employés et ouvriers		Valeur du point coef. 100 = 10,51												
100	10,51				1 926,10	1 948,93	1 960,53	1 971,95	1 983,36	1 997,25	2 012,66	2 035,30	2 045,01	2 054,71
120	11,71	1 783,60	1 854,94	1 902,51	2 025,38	2 049,39	2 061,59	2 073,60	2 085,60	2 100,20	2 116,41	2 140,21	2 150,42	2 160,62
130	12,32	1 875,54	1 950,56	2 000,57										
140	12,92	1 967,48	2 046,18	2 098,64	2 124,67	2 149,85	2 162,65	2 175,24	2 187,83	2 203,15	2 220,15	2 245,13	2 255,83	2 266,53
150	13,53	2 059,42	2 141,79	2 196,71	2 223,95	2 250,31	2 263,71	2 276,89	2 290,07	2 306,11	2 323,90	2 350,04	2 361,24	2 372,45
160	14,13	2 151,35	2 237,41	2 294,78	2 323,23	2 350,77	2 364,77	2 378,54	2 392,30	2 409,06	2 427,64	2 454,95	2 466,66	2 478,36
170	14,73	2 243,29	2 333,02	2 392,84	2 422,52	2 451,23	2 465,83	2 480,18	2 494,54	2 512,01	2 531,39	2 559,86	2 572,07	2 584,27
175	15,04	2 289,26	2 380,83	2 441,88	2 472,16	2 501,46	2 516,36	2 531,01	2 545,66	2 563,48	2 583,26	2 612,32	2 624,77	2 637,23
180	15,34	2 335,23	2 428,64	2 490,91	2 521,80	2 551,69	2 566,88	2 581,83	2 596,78	2 614,96	2 635,14	2 664,78	2 677,48	2 690,18



Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi suite à l'accord tripartite du 30 janvier 2024																			
Coef. hiér. de la fonction		Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures/semaine à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 (primes annuelles à ajouter cf. article C 26)																	
		Mensualité : 35 heures + MTP + adaptation				Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté													
		1 <sup>er</sup> mois	2 à 6	7 à 12	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans à < 40 ans	40 ans à < 45 ans					
		Mensualité = 35 heures + MTP + adaptation																	
		152,25	158,34	162,40	Montants en euros par mois (primes mensuelles comprises)														
190	15,94	2 427,17	2 524,25	2 588,98	2 621,08	2 652,15	2 667,94	2 683,48	2 699,01	2 717,91	2 738,88	2 769,69	2 782,89	2 796,10					
195	16,24	2 473,14	2 572,06	2 638,01	2 670,72	2 702,38	2 718,47	2 734,30	2 750,13	2 769,39	2 790,75	2 822,15	2 835,60	2 849,05					
Agents d'encadrement		< 2 mois	3 à 6 mois	> 6 mois	Cadres	Position	Coef.	< 18 mois 93,75 %	18 > 36 97,50 %	> 36 mois 100 %									
200	16,55	2 519,11	2 619,87	2 687,05		la		2 978,80	3 097,95	3 177,38	1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuer : montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois.  2. Du 19 <sup>e</sup> au 36 <sup>e</sup> mois : 97,5 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois  Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaire fonction.								
210	17,15	2 611,04	2 715,49	2 785,11		lb		3 438,49	3 576,03	3 667,72									
220	17,75	2 702,98	2 811,10	2 883,18			300	à											
225	18,06	2 748,95	2 858,91	2 932,21			349	3 888,98	4 044,54	4 148,25									
230	18,36	2 794,92	2 906,72	2 981,25			350	3 898,18	4 054,11	4 158,06									
240	18,96	2 886,86	3 002,33	3 079,32		II	400	4 357,87	4 532,18	4 648,39									
245	19,26	2 932,83	3 050,14	3 128,35			449	4 808,37	5 000,70	5 128,92									

1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuer : montant prévu au 37<sup>e</sup> mois.  
2. Du 19<sup>e</sup> au 36<sup>e</sup> mois : 97,5 % du montant prévu au 37<sup>e</sup> mois.  
Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaire fonction.

Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi suite à l'accord tripartite du 30 janvier 2024														
		Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures/semaine à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 (primes annuelles à ajouter cf. article C 26)												
Coef. hiér. de la fonction	Salaire garanti	Mensualité : 35 heures + MTP + adaptation			Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté									
		1 <sup>er</sup> mois	2 à 6	7 à 12	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans à < 40 ans	40 ans à < 45 ans
	Taux horaire	Mensualité = 35 heures + MTP + adaptation				III a								
		152,25	158,34	162,40										
250	19,57	2 978,80	3 097,95	3 177,38			450	4 817,56	5 010,26	5 138,73				
270	20,77	3 162,67	3 289,18	3 373,52			500	5 277,25	5 488,34	5 629,07				
295	22,28	3 392,52	3 528,22	3 618,69			599	6 187,44	6 434,94	6 599,94				
300	22,58	3 438,49	3 576,03	3 667,72			600	6 196,63	6 444,50	6 609,74				
325	24,09	3 668,33	3 815,07	3 912,89			650	6 656,32	6 922,58	7 100,08				
						III b	700	7 116,01	7 400,66	7 590,42				
							719	7 290,70	7 582,33	7 776,74				
Règles générales d'application : 1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres. 2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B 391). 3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi. 4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème : (Cf. CCC, art. A 25).														

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES  
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

**Avenant du 2 février 2024**  
à l'accord de branche du 4 mars 2022  
relatif à l'incitation au télétravail

NOR : ASET2450201M

IDCC : 787

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

**IFEC ;**

**ECF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Un accord relatif à l'incitation au télétravail a été signé le 4 mars 2022 et étendu par arrêté du 8 février 2023.

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 « visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité » a complété les mentions nécessaires à tout accord collectif relatif au télétravail en prévoyant désormais que ledit accord devait fixer « Les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail ».

Compte tenu des nouvelles exigences légales les parties sont convenues de compléter le dispositif existant en intégrant un nouvel article 17 rédigé comme suit :

**« Article 17 (nouveau) | Modalités d'accès des salariés aidants**

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec ce salarié les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail. »

La numérotation actuelle des articles 17 et suivants est décalée d'une unité (l'article 17 sera alors numéroté 18 ainsi de suite).

Le présent avenant pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision devra être accompagnée d'une

proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur le 2 février 2024.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Les parties considèrent que le contenu du présent avenant ne nécessite pas de modalités particulières pour les cabinets de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 2 février 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 8 décembre 2023**

à l'accord du 21 février 2023

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450209M

IDCC : 1307

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

**FNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCCS CFE-CGC ;**

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC spectacle ;**

**CGT spectacle audiovisuel,**

d'autre part,

il a été convenu le présent avenant :

**Préambule**

Cet avenant a pour objet d'apporter des précisions quant à la question des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés**

Est ajoutée à l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 21 février 2023 la disposition ci-après :

« En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. »

**Article 2 | Durée et entrée en vigueur du présent avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de sa signature par les partenaires sociaux.

### **Article 3 | *Extension du présent avenant***

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

### **Article 4 | *Dépôt et publicité***

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Article 5 | *Dénonciation et révision***

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

*Fait à Paris, le 8 décembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)**

### Avenant n° 101 du 13 décembre 2023

relatif à la révision des taux de cotisations de la garantie  
remboursement de frais de santé

NOR : ASET2450194M

IDCC : 1527

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

**FNAIM ;**

**SNPI ;**

**UNIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### Préambule

L'objet du présent avenant est de réviser le taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé, telle que définie à l'article 2.2 de l'annexe III de la convention collective nationale de l'immobilier.

#### Article 1<sup>er</sup> | **Modification de l'article 2.2 de l'annexe III de la CCNI**

Le tableau des cotisations figurant à l'article 2.2 de l'annexe III de la CCNI est remplacé par le tableau suivant :

Tableau des taux de cotisations

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,65 % PMSS <sup>[1]</sup>
	Frais de santé obligatoire enfant	0,92 % PMSS <sup>[1]</sup>
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,84 % PMSS <sup>[1]</sup>
	Frais de santé obligatoire enfant	0,55 % PMSS <sup>[1]</sup>
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

## Article 2 | *Entrée en vigueur. Formalités de dépôt*

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant ;
- le 1<sup>er</sup> jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant pour les autres entreprises.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, destiné à réviser le taux des cotisations relatives à la garantie remboursement des frais de santé, quelle que soit la taille de l'entreprise, celui-ci ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est également consultable sur le site de la branche :

<https://branchedelimmobilier.fr/accords/>

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

*Fait à Paris, le 13 décembre 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 18 décembre 2023**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2024  
(Loire)

NOR : ASET2450207M

IDCC : 1596, 1597

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

**FBTP Loire ;**

**CAPEB 42,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Loire ;**

**FO construction ;**

**UR UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à

favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

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

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion d'un accord applicable aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

Le présent avenant conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, a pour but de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant minimum des indemnités de petits déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment du département de la Loire.

Il annule et remplace à cet effet l'accord concernant les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du 19 décembre 2022, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale concernant :

- d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

## **Article 1<sup>er</sup> | Entrée en vigueur de l'avenant**

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Loire.

Les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour le département de la Loire.

Les indemnités de petits déplacements fixées par l'accord ne pourront faire l'objet de dérogations, dans un sens moins favorable, par accord d'entreprise ou d'établissement.

## **Article 2 | Zones concentriques**

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, la première zone – de 0 à 10 km – est divisée en deux dans le département de la Loire :

- zone I A : de 0 à 5 km ;
- zone I B : de 5 à 10 km.

## **Article 3 | Indemnité de repas**

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

Toutefois, l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant de l'indemnité est fixé à 11,76 €.

#### Article 4 | Indemnité de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage dans laquelle se situe le chantier, est fixé suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Zones	Indemnité de transport
1A	3,31 €
1B	3,31 €
2	6,71 €
3	10,93 €
4	15,35 €
5	20,00 €

#### Article 5 | Indemnité de trajet

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Les indemnités de trajet sont fixées suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Zones	Indemnité de trajet
1A	1,52 €
1B	1,52 €
2	3,11 €
3	4,63 €
4	6,26 €
5	8,07 €

#### **Article 6 | Entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### **Article 7 | Dépôt de l'accord**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Étienne.

#### **Article 8 | Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Saint-Étienne, le 18 décembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : 1605 | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION  
ET DÉRATISATION (3D)**

**Accord du 24 janvier 2024**  
relatif à la revalorisation salariale pour l'année 2024

NOR : ASET2450205M

IDCC : 1605

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

**CS3D,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CMTE CFTC ;**

**SNES CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1.** La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe, se fait à un taux de 1,35 % sur les 3 groupes de la grille des minima.

**2.** La prime panier sera revalorisée au plafond Urssaf en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**3.** Les articles 1<sup>er</sup> et 2 seront applicables à la date d'extension de l'accord.

**4.** Une demande d'extension sera adressée à la signature de l'accord auprès de la direction générale du travail.

**5.** Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

*Fait à Courbevoie, le 24 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima

(En euros.)

Groupes	Niveaux	NAO 2022			NAO 2023	NAO Mai 2023	NAO Janvier 2024	Prime ancienneté sur proposition NAO 2024						
		Accord	Revoyure Accord	Accord Mai 2022	Accord 11 janvier 2023	Accord étendu 24 juillet 2023		2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
		2,5 %	0,5 %	2,65 % sur N1	3,74 %	2,22 % sur N1	1,35 % sur 3 GRPES	2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %
G 1	1	1 621,09	1 629,19	1 672,37	1 734,92	1 773,43	1 797,37	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)						
	2	1 679,47	1 687,87	1 724,37	1 789,92	1 828,43	1 853,11	37,06	55,59	111,19	166,78	222,37	277,97	333,56
	3	1 738,40	1 747,09	1 776,37	1 844,92	1 883,43	1 908,86	38,18	57,27	114,53	171,80	229,06	286,33	343,59
	4	1 796,24	1 805,22	1 828,37	1 899,92	1 938,43	1 964,60	39,29	58,94	117,88	176,81	235,75	294,69	353,63
		2,5 %	0,5 %	Maintien écart 100 €	Écart 110 €	Écart 110 €	Écart 110 €							
G 2	5	1 901,87	1 911,38	1 928,37	2 009,92	2 048,43	2 076,08	41,52	62,28	124,57	186,85	249,13	311,41	373,70
	6	2 065,68	2 076,01	2 076,01	2 163,83	2 205,37	2 235,14	44,70	67,05	134,11	201,16	268,22	335,27	402,33
	7	2 308,19	2 319,73	2 319,73	2 417,85	2 464,28	2 497,55	49,95	74,93	149,85	224,78	299,71	374,63	449,56
	8	2 469,50	2 481,85	2 481,85	2 586,83	2 636,50	2 672,09	53,44	80,16	160,33	240,49	320,65	400,81	480,98

Groupes	Niveaux	NAO 2022			NAO 2023	NAO Mai 2023	NAO Janvier 2024	Prime ancienneté sur proposition NAO 2024						
		Accord	Revoyure Accord	Accord Mai 2022	Accord 11 janvier 2023	Accord étendu 24 juillet 2023		2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
G 3	9	2 706,60	2 720,14	2 720,14	2 801,74	2 855,54	2 894,09							
	10	3 470,95	3 488,30	3 488,30	3 592,95	3 661,94	3 711,37							
	11	4 971,49	4 996,34	4 996,34	5 146,23	5 245,04	5 315,85							
	12	5 705,52	5 734,05	5 734,05	5 906,07	6 019,46	6 100,73							
								Pas de prime d'ancienneté pour les cadres.						

**Accord du 12 janvier 2024**  
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2024

NOR : ASET2450196M

IDCC : 2148

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

**HumApp,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises des télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis. Ils rappellent en particulier les dispositions de l'article 4 de l'accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications, relatives au principe d'égalité de rémunération, à l'analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise, au budget dédié en cas d'écarts non justifiés et à la garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption.



En outre et conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels pour 2024**

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 3,5 % les salaires minima annuels des groupes A à D de la grille ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe E.

Les seuils 1 *bis*, 2 et 3 du groupe E sont majorés de 3,3 %.

Les groupes F et G sont majorés de 3 %.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 20 janvier 2023), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2024, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2024
A	Seuil 1	22 066
	Seuil 1 <i>bis</i>	23 003
	Seuil 2	24 139
	Seuil 3	25 377
B	Seuil 1	23 147
	Seuil 1 <i>bis</i>	23 909
	Seuil 2	24 904
	Seuil 3	26 466
C	Seuil 1	24 421
	Seuil 1 <i>bis</i>	25 308
	Seuil 2	27 607
	Seuil 3	28 718
D	Seuil 1	27 876
	Seuil 1 <i>bis</i>	29 019
	Seuil 2	31 606
	Seuil 3	33 384
E	Seuil 1	35 033
	Seuil 1 <i>bis</i>	39 750
	Seuil 2	45 338
	Seuil 3	48 243

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2024
F	Seuil 1	47 143
	Seuil 2	56 409
G	Seuil 1	67 345
	Seuil 2	81 697

## Article 2 | Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au *pro rata temporis*, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

## Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

## Article 4 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2024, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

## Article 5 | Champ d'application. Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

*Fait à Paris, le 12 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 19 janvier 2024**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450203M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À titre liminaire, il est précisé que le présent accord annule et remplace intégralement l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qu'ils ont soutenus pour la branche sport dès la signature de la convention collective nationale du sport le 7 juillet 2005. À cet effet, l'article 4.1.1.1 de la convention collective stipule que « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail ».

L'effectivité de ces principes doit conduire les entreprises de la branche à offrir les mêmes opportunités, à compétences égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance

ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité de représentation du personnel, leur situation de famille, leur lieu de résidence.

Dans ce cadre, un accord de branche a été signé par les partenaires sociaux le 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes. Le présent accord vise notamment à poursuivre cette logique visant à garantir aux salariés l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel dans les entreprises de la branche et à sensibiliser les acteurs du secteur sur ces enjeux partagés.

Sur cette base, conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité et au proche aidant ;
- les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

Dans le cadre notamment des obligations légales visant à disposer de données sur la situation comparée des femmes et des hommes, et des travaux de l'observatoire de branche, les partenaires sociaux lancent, au sein du rapport emploi-formation de branche, une étude consistant à enrichir et actualiser les données relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le secteur. Ce rapport permettra notamment de mener les travaux de la branche relatifs à l'article 2 de la loi du n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Dans le présent accord, le mot « salarié » concerne aussi bien les hommes que les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

D'une manière générale, les partenaires sociaux réaffirment que le respect du principe d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la relation de travail doit rester une préoccupation centrale pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, celles-ci étant tenues de respecter leurs obligations légales en la matière.

Il est par ailleurs précisé qu'en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles un délégué syndical est désigné sont soumises aux dispositions légales suivantes :

- obligation de négocier tous les ans (ou, en cas d'accord collectif conclu relatif à la périodicité de négociation conformément à l'article L. 2242-12 du code du travail, tous les 4 ans au maximum) un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération ;
- à défaut d'accord d'entreprise, établir un plan d'action annuel conformément à l'article L. 2242-3 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- l'existence d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle ne dispense pas les entreprises de la branche concernées par l'obligation de négocier de se doter de leur propre accord ou plan d'action ;

- les entreprises de la branche concernées par cette obligation de négocier doivent respecter *a minima* les dispositions du présent accord sous réserve des dispositions transitoires de l'article 10 du présent accord ;
- enfin, s'agissant du sport professionnel, les partenaires sociaux rappellent que les accords ou plan d'action qui sont élaborés tiennent nécessairement compte des caractéristiques particulières des activités de ce secteur telles qu'elles ont été exprimées dans le préambule du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, tout spécialement le fait que la mixité dans les compétitions sportives est le plus souvent interdite ou impossible.

## **Article 2 | Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche**

L'égalité professionnelle femmes-hommes et la non-discrimination sont des préoccupations centrales pour les partenaires sociaux de la branche du sport qui doivent conduire, lorsque cela s'avère nécessaire, à une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes et remettre en cause les pratiques pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise, et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les institutions représentatives du personnel, les tuteurs ainsi que les bénévoles membres du bureau et/ou du conseil d'administration.

L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes de gouvernance.

Les partenaires sociaux s'engagent à informer et à communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des comités sociaux et économiques.

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
- guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité femmes-hommes mises en place pour l'ensemble du personnel ;
- nombre de dirigeants formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Figurent en annexe du présent accord :

- un glossaire des notions pratiques relatives à l'égalité professionnelle femme/homme (source : guide à destination des TPE-PME relatif à l'égalité femmes hommes de 2021 publié par le ministère du travail) ;
- des ressources utiles sur le sujet, émanant notamment du ministère du travail et de l'ANACT.

### Article 3 | *Recrutement*

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement est basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat en rapport avec le poste à pourvoir. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste comme l'annonce doivent être exempts de toute référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

La décision finale repose sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
- nombre et répartition des embauches CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
- suivi des candidatures et de l'équilibre dans le recrutement notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues et le nombre d'entretiens réalisés.

### Article 4 | *Mixité dans l'emploi*

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance et de cohésion.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires, et inversement.

Les établissements d'enseignement et organismes de formation ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en matière d'orientation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour les sensibiliser à la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- répartition des effectifs par niveau de classification et par sexe ;
- répartition des effectifs par emploi et par sexe.

## Article 5 | *Évolution professionnelle*

### 5.1. La formation

Pour respecter le principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle équivalente, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités lorsqu'il en existe.

Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière aux salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé parental d'éducation lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article L. 6323-12 du code du travail, les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veilleront à :

- prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie personnelle et la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre d'heures de formation par sexe/emploi/niveau de classification/nature du contrat de travail (CDI, CDD) / nature de l'action de formation.

### 5.2. La promotion professionnelle et la mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Outre leurs propres besoins, les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la nature du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités lorsqu'il en existe.



Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- nombre de changement de niveau de classification par sexe, emploi ;
- ancienneté dans la fonction.

### 5.3. L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions légales, un entretien professionnel doit être organisé tous les 2 ans avec les salariés et doit être proposé systématiquement aux salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il a pour but de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'entretien professionnel doit être un moyen pour l'employeur de veiller à ce que tous les salariés aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, compte tenu de leurs aptitudes professionnelles et des besoins de l'entreprise.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre d'entretiens professionnels réalisés.

## Article 6 | *Égalité de rémunération*

Les entreprises assurent pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les fonctions, l'expérience, les responsabilités.

L'employeur doit chaque année étudier, en lien avec les institutions représentatives du personnel, les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical où lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

Conformément aux dispositions légales, le salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Rémunération annuelle brute moyenne par sexe, âge et niveau de classification.



Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés :

- l'employeur publie chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret ;
- lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle visée dans l'article 1<sup>er</sup> du présent accord porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique ;
- lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

Figurent en annexe du présent accord des ressources utiles pour accompagner les employeurs dans la démarche, notamment publiées par le ministère du travail.

## **Article 7 | Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

### **7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail**

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles, familiales et d'aidance lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les personnes en charge de la gestion du personnel seront spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur dans l'exécution normale du contrat de travail sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de travail devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

L'étude des demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail, et notamment pour le passage à un temps partiel, ou bien d'un temps partiel à un temps plein, définies par les obligations légales, devra permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, notamment pour l'accès à des postes à responsabilités. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs, les missions confiées et la charge de travail du salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- nombre de salariées travaillant à temps partiel par sexe ;
- nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariées à temps partiel ;
- nombre d'actions de sensibilisation sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale.

## 7.2. Congés liés à la parentalité et congés proche aidant

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation et les congés de proche aidant ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, par suite d'une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, ou congé de proche aidant, notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- la proposition systématique au salarié de l'organisation de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail lors de la reprise de l'activité. Cet entretien est l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié (cf. article 5.3). Cet entretien peut être fait également en amont de la reprise de l'activité.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein), de congés de proche aidant par sexe.

## Article 8 | Conditions de travail. Sécurité au travail

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver un écho en matière de conditions de travail et de sécurité au travail, en lien avec le comité social et économique lorsque celui-ci existe.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes, et inversement, et à ce que l'ensemble des salariés bénéficient de conditions de travail garantissant leur sécurité.

Les infrastructures doivent être adaptées au travail de salariés féminins et masculins (nombre suffisant de vestiaires...).

La lutte contre les discriminations et le sexisme au travail est indispensable pour assurer la santé et la sécurité au travail.

Figurent en annexe du présent accord des ressources utiles sur ces thématiques, publiées notamment par le ministère du travail.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

## Article 9 | *Rôle de la branche*

Les partenaires sociaux partagent l'objectif visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche. Afin de pouvoir vérifier la pertinence des actions et des indicateurs prévus par le présent accord, les partenaires sociaux dédient, dans le rapport emploi-formation de branche mis en place au sein de l'observatoire des métiers du sport (OMS) un volet consacré à l'égalité professionnelle, qui sera mis à jour régulièrement et traitera notamment des données ci-dessous. Ce rapport servira de base pour le suivi de l'accord.

Ce rapport comprendra à minima les éléments suivants :

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
- répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
- comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
- mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
- accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation ;
- nombre, nature et durée des arrêts de travail par sexe.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à intégrer de manière générale dans les négociations, travaux de la branche et les études menés, notamment par l'Observatoire, la dimension de l'égalité professionnelle, le cas échéant lorsque cela sera opportun en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

## Article 10 | *Dispositions transitoires*

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les dispositifs déjà mis en place dans les entreprises à la date d'extension du présent accord.

Dans ce but, et sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord relatif à l'égalité hommes-femmes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action (en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail) qu'à compter du renouvellement de l'un de ces dispositifs internes.

## Article 11 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace intégralement l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions légales, les négociations de branche relatives à l'égalité femmes-hommes seront ouvertes tous les 3 ans et permettront de faire un bilan du présent accord et de négocier les adaptations qui seraient nécessaires.

De plus, et sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail, si les conclusions du volet « Égalité professionnelle » du rapport emploi-formation établi en application du premier alinéa de l'article 9 du présent accord le nécessitent, les signataires s'engagent à ouvrir les négociations avant cette échéance de 3 ans pour faire évoluer le contenu de l'accord de branche et les indicateurs qu'il définit.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension suivant les modalités définies par la loi.

Il prendra effet le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Arcueil, le 19 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### 1. Glossaire des notions pratiques (source : guide à destination des TPE-PME relatif à l'égalité femmes hommes de 2021 publié par le ministère du travail)

Notions pratiques	Définition
Discrimination	Situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, sur le fondement ou au motif d'un des critères « interdits ».
Diversité	Dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.
Égalité	Principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.
Équité	Principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.
Mixité	Présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.
Parité	Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.
Sexisme	Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.
Stéréotype	Attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.
Violence sexuelle et sexiste	Tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes et sur des relations de pouvoir inégales. Elle comprend la menace de violence et la contrainte.
Proche aidant	Entendu comme le salarié qui apporte son aide, à titre non professionnel, pour une partie ou la totalité des actes de la vie quotidienne à un « proche » (notion précisée dans Le code du travail renvoyant au conjoint, parent, alliés...) en situation de dépendance compte tenu d'une perte d'autonomie du fait de l'âge ou d'un handicap caractérisé.

## 2. Glossaire des notions juridiques (code du travail)

Discrimination (code du travail)	<p>Article L. 1132-1 du code du travail :</p> <p>« 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<sup>er</sup> 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 ».</p>
Harcèlement sexuel (code du travail)	<p>Article L. 1153-1 du code du travail :</p> <p>« Aucun salarié ne doit subir des faits :</p> <p>1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;</p> <p>Le harcèlement sexuel est également constitué :</p> <p>a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;</p> <p>b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;</p> <p>2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».</p>
Agissement sexiste	<p>Article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».</p>

Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	<p>Article L. 3221-2 du code du travail :</p> <p>« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».</p> <p>Article L. 3221-3 du code du travail :</p> <p>« Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, 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 ».</p> <p>Article L. 3221-4 du code du travail :</p> <p>« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent 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 ».</p> <p>Article L. 3221-5 du code du travail :</p> <p>« Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ».</p>
Congé de proche aidant	<p>Article L. 3142-16 du code du travail : « Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :</p> <p>1° Son conjoint ;</p> <p>2° Son concubin ;</p> <p>3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p> <p>4° Un ascendant ;</p> <p>5° Un descendant ;</p> <p>6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;</p> <p>7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;</p> <p>8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p> <p>9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »</p> <p>Les conditions et modalités du congé sont encadrées par les articles L. 3142-16 à 3142-27 du code du travail.</p>

### 3. Ressources utiles

Thématiques	Ressources utiles
Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche	<p>Ministère du travail (guide pour l'engagement des entreprises vers l'égalité femmes-hommes) : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpeme">https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpeme</a>.</p> <p>Site internet du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) : <a href="https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/">https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/</a>.</p> <p>ANACT (négociation d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle) : <a href="https://www.anact.fr/egalite-professionnelle-et-qvct-10-recommandations-pour-negocier-un-accord#">https://www.anact.fr/egalite-professionnelle-et-qvct-10-recommandations-pour-negocier-un-accord#</a>.</p>
Égalité de rémunération	<p>Outils du ministère du travail pour les structures soumises à l'obligation légale d'établir l'index de l'égalité professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro">https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro</a> ;</li> <li>– <a href="https://egapro.travail.gouv.fr/">https://egapro.travail.gouv.fr/</a>.</li> </ul>
Conditions de travail. Sécurité au travail	<p>Lien du service public : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/">https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/</a>.</p> <p>Lien du Défenseur des droits : <a href="https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/?title=femme">https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/?title=femme</a>.</p> <p>Lien de l'ANACT : <a href="https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir">https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir</a>.</p>
Congé de proche aidant	<p>Guide ministériel du proche aidant : <a href="#">guide_proche-aidant.pdf</a> (economie.gouv.fr).</p>



**Avenant n° 195 du 19 janvier 2024**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Moniteur de sports à roulettes »  
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2450199M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP moniteur de sports à roulettes Options : – roller ; – skateboard.	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

### Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 196 du 19 janvier 2024**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Technicien sportif de rugby à XV »  
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2450200M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Dans la liste prévue par l’article 5 de l’annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Technicien sportif de rugby à XV » prévues dans le cadre de l’avenant n° 65 du 7 février 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d’exercice
CQP technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d’exercice attachées à ce CQP figurent à l’annexe II-1 du code du sport.

**Article 2**

Le présent avenant s’applique à l’ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d’adaptation spécifique ou la mise en place d’un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 197 du 19 janvier 2024**

relatif au travail à temps partiel

NOR : ASET2450202M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu entre 2014 et 2021 des avenants successifs à la convention collective nationale du sport afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces avenants ont eu pour objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue par l'article 2 de l'avenant n° 151 du 23 mars 2021, dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport, les partenaires sociaux ont tenu plusieurs temps de travail paritaires dédiés et convenu que les résultats présentés permettaient d'établir des éléments de constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel et sur la cohérence des dispositions de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 avec des besoins d'emploi à temps partiel sur le terrain.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La rédaction actuelle de l'intégralité de l'article 5.1.5 (anciennement numéroté article 4.6 dans l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel) et de l'article 9.2.2 de la convention collective nationale du sport, telle qu'issue de l'article 1<sup>er</sup> et 2 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014, est maintenue à durée indéterminée via le présent avenant.

Le présent avenant annule et remplace les autres dispositions de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 et des avenants successifs qui sont venus modifier ce dernier.

### **Article 2**

Les partenaires sociaux s'engagent à relancer dans 3 ans l'étude relative au travail à temps partiel dans la branche sport, afin de disposer de données permettant d'analyser l'évolution des besoins de travail à temps partiel pour les structures sportives et leurs salariés.

Ils définiront, en groupe de travail paritaire dédié, les indicateurs et modalités de réalisation de cette étude, qui sera déployée dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport de la branche.

### **Article 3**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Compte tenu de son objet, les partenaires sociaux estiment qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4**

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2024.*

(Suivent les signatures)

**Avenant n° 198 du 19 janvier 2024**  
relatif à l'adaptation de diverses dispositions  
(Temps de travail, jours fériés et grille de classification)

NOR : ASET2450212M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conscients des enjeux d'attractivité et de fidélisation impactant les salariés et employeurs de la branche du sport, et soucieux d'encourager une dynamique de parcours professionnels, tout en tenant compte de la réalité de formes de temps de travail atypiques dans le secteur, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité d'adapter certaines dispositions conventionnelles relatives au temps de travail effectif, au travail des jours fériés ainsi qu'à la grille de classification.

À l'issue de plusieurs temps de travail paritaires dédiés, ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent avenant annule et remplace intégralement le deuxième tiret du second alinéa de l'article 5.1.1 « Temps de travail effectif » de la CCNS : « – les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ; » par : « – les temps nécessaires à la préparation et à la mise en œuvre de l'activité ; ».

## Article 2

À titre liminaire, les partenaires sociaux apportent les précisions suivantes concernant cet article 2 :

- suivant la structuration de l'entreprise, un service peut être composé par plusieurs ou un seul salarié ;
- pour le calcul de l'ancienneté, il est tenu compte du cadre légal et conventionnel applicable, notamment de l'article L. 1244-2-1 du code du travail.

Le présent avenant annule et remplace l'intégralité de l'article 5.1.4 « Repos hebdomadaire et jours fériés » de la CCNS par les dispositions ci-dessous :

### « 5.1.4. Repos hebdomadaire et jours fériés

#### 5.1.4.1. Repos hebdomadaire et travail dominical

##### 5.1.4.1.1. Le principe

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière inégale entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet.

Le travail par cycle peut être organisé sur la base suivante : 70 heures par cycle de 2 semaines réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours.

Les entreprises ou établissements s'efforcent de rechercher la possibilité d'accorder deux jours de repos consécutifs à leurs salariés.

##### 5.1.4.1.2. Les modalités

Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue au *pro rata temporis* quand la durée du contrat de travail est inférieure à un an.

Si un jour de repos hebdomadaire est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par les personnels seront payées avec une majoration de 50 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée).

Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2.

#### 5.1.4.2. Jours fériés

##### A. Principes

Lorsqu'un jour férié habituellement chômé par le service auquel appartient le salarié est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par le salarié seront payées avec une majoration de 50 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée). Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2.

Lorsque le 1<sup>er</sup> mai n'a pas pu être chômé du fait de l'activité de l'entreprise, le salaire de la journée est majoré de 100 %.



#### B. Cas particulier des 1<sup>er</sup> janvier et 25 décembre

Pour les salariés ayant au moins 2 mois d'ancienneté, lorsque le 1<sup>er</sup> janvier et/ou le 25 décembre n'a pas pu être chômé, s'ajoute une majoration de 50 % des heures effectuées. Cette majoration est versée en principe en salaire ou, en cas d'accord des parties, remplacée par un repos compensateur équivalent. »

### Article 3

Dans l'article 9.3 « Grille de classification » de la CCNS, le présent avenant supprime la phrase suivante mentionnée dans le premier tableau (première colonne à la ligne « 6. Cadre ») : « Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalents temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ».

Dans le cadre d'une mesure transitoire d'application du présent avenant, et compte tenu des dispositions de la CCNS qui étaient en vigueur avant sa conclusion, les partenaires sociaux conviennent des éléments suivants :

Pour les salariés classés dans le groupe 6 à la date de conclusion du présent avenant, une classification automatique dans le groupe 7 doit être mise en place dès lors que les salariés concernés :

- sont présents à cette date dans les effectifs d'une structure comptant au moins 6 salariés équivalents temps plein ;
- sont classés dans le groupe 6 au sein de cette structure comptant au moins 6 salariés équivalents temps plein depuis deux ans. Cette condition d'ancienneté est appréciée jusqu'à deux ans après la date de signature du présent avenant.

Ces conditions sont cumulatives.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les réflexions paritaires en cours sur la classification dans le périmètre global de la convention collective.

### Article 4

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Compte tenu de son objet, les partenaires sociaux estiment qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 5

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Arcueil, le 19 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**Avenant du 31 janvier 2024**

relatif à la situation de double résidence  
(Indice de référence des loyers)

NOR : ASET2450171M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**SGPG CFE-CGC,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article 14.2 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à :

- 1 028,15 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 822,52 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
- 514,08 € par mois dans les autres cas.

Par ailleurs, le texte prévoit que ces montants sont majorés par enfant à charge résidant avec le praticien conseil concerné. Cette majoration est donc portée à 51,41 €.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 22 du 19 janvier 2024**

relatif aux minima conventionnels,  
à l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant et à la prime annuelle

NOR : ASET2450208M

IDCC : 3109

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

**Alliance 7 ;**

**CSFL ;**

**CFC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le « tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses fixé par l'avenant n° 19 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018.

**Article 2 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

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

Les parties signataires du présent avenant rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

### **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant « salaires minima ». En effet cet avenant doit s'appliquer quelque que soit la taille de l'entreprise.

### **Article 4 | Aération de la grille des minima**

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de poursuivre l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les minima des 2 prochaines années si le contexte économique le permet, qui intégreront des discussions sur la structure de la grille des minima et les écarts existants entre les niveaux et les échelons.

### **Article 5 | Autorisation d'absence conventionnelle en cas de décès d'un enfant**

Les parties conviennent de modifier, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'article 8.5.1 de la CCN des 5 branches industries alimentaires diverses, modifié par l'avenant n° 15 du 19 mars 2021, concernant l'autorisation d'absence exceptionnelle en cas de décès d'un enfant.

Ainsi, en cas de décès d'un enfant, quel que soit l'âge de l'enfant, l'autorisation d'absence conventionnelle de 7 jours ouvrés est portée à 15 jours ouvrables.

Il est rappelé qu'en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente, le congé décès est cumulable avec un congé de deuil de 8 jours à prendre dans l'année suivant la date du décès.

### **Article 6 | Prime annuelle conventionnelle**

L'article 6.2.3 de la CCN des 5 branches industries alimentaires diverses, relatif à la prime annuelle, modifié par l'avenant n° 4 du 6 juillet 2016 est modifié comme suit :

« Il est attribué dans chaque établissement aux salariés non-cadres, comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé. La période de référence retenue pour le calcul du temps de travail effectif est celle applicable dans l'établissement.

Les périodes de suspension de contrat de travail par suite d'accident du travail ou de trajet survenu au service de l'établissement limitées à une période d'un an sont prises en compte.

Les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de 2 mois pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté sont prises en compte.

Les autres périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé-payé doivent également être prises en compte.

À concurrence de son montant, la prime ne se cumule pas avec toute autre prime, participation (à l'exclusion de la participation résultant de la loi), existant dans l'établissement, ayant un caractère annuel et non aléatoire, qu'elle qu'en soit la dénomination dès lors qu'elles ont le même objet (exemples : prime de fin d'année, treizième mois...).

La prime annuelle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature.

Cette prime peut être versée en plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le montant, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquis à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 90 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % du montant de la RMGH de l'intéressé. »

#### **Article 7 | Entrée en vigueur**

Le barème des ressources garanties, l'indemnité d'habillement déshabillage, les dispositions sur l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant ainsi que sur la prime annuelle conventionnelle entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le barème d'assiettes de primes reste inchangé.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### **Article 8 | Dépôt. Extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème de ressources garanties

Application au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

(En euros.)

				Ressources garanties/Base 151,67 heures par mois			
				Annuelles			Mensuelles
				Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	
O/E	Niv. 1	E1	12 à 15 points	22 630,38	22 986,77	23 164,96	1 781,92
		E2	16 à 19 points	22 820,88	23 180,27	23 359,96	1 796,92
		E3	20 à 23 points	23 011,38	23 373,77	23 554,96	1 811,92
	Niv. 2	E1	24 à 27 points	23 201,88	23 567,27	23 749,96	1 826,92
		E2	28 à 31 points	23 519,38	23 889,77	24 074,96	1 851,92
		E3	32 à 35 points	23 963,88	24 341,27	24 529,96	1 886,92
	Niv. 3	E1	36 à 39 points	24 499,82	24 885,65	25 078,56	1 929,12
		E2	40 à 43 points	24 880,82	25 272,65	25 468,56	1 959,12
		E3	44 à 47 points	25 388,82	25 788,65	25 988,56	1 999,12
TAM	Niv. 4	E1	48 à 51 points	26 120,22	26 531,56	26 737,23	2 056,71
		E2	52 à 55 points	26 945,72	27 370,06	27 582,23	2 121,71
	Niv. 5	E1	56 à 59 points	28 113,99	28 556,73	28 778,10	2 213,70
		E2	60 à 63 points	30 051,63	30 524,88	30 761,51	2 366,27
	Niv. 6	E1	64 à 67 points	31 989,39	32 493,16	32 745,05	2 518,85
		E2	68 à 71 points	35 337,62	35 894,12	36 172,37	2 782,49
Cadres	Niv. 7	E1	72 à 75 points	37 497,07	37 497,07	37 497,07	2 884,39
		E2	76 à 79 points	38 841,53	38 841,53	38 841,53	2 987,81
	Niv. 8	E1	80 à 83 points	40 445,21	40 445,21	40 445,21	3 111,17
		E2	84 à 87 points	54 038,14	54 038,14	54 038,14	4 156,78
	Niv. 9	E1	88 à 90 points	67 630,81	67 630,81	67 630,81	5 202,37

### Indemnité habillage/déshabillage 2024

Application au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage – indemnité forfaitaire mensuelle : 8,40 €.

## Barème d'assiettes de primes 2024 (barème en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023)

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

O/E	N1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	N2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	N3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	N6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

Convention collective nationale

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

**Avenant n° 7 du 14 novembre 2023**

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

NOR : ASET2450198M

IDCC : 3203

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

**SNSAPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**FEETS FO ;**

**CFTC Agri ;**

**UNSA 3S,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

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

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

La commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche s'est réunie en date du 14 novembre 2023 afin :

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



La fragilité de l'équilibre financier du régime constatée au titre du dernier exercice, ainsi que le désengagement en cours de la sécurité sociale sur un certain nombre de postes confirment une probable dégradation des résultats du régime en 2023 et 2024. Ce constat a conduit les parties à proposer un ajustement tarifaire pour répondre à l'enjeu d'équilibre technique du régime mutualisé, sans modification corrélative des prestations.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision de réviser l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 9.

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

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

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux de cotisations du régime de complémentaire santé obligatoire et évolution ultérieure de la cotisation**

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

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

#### **Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale**

	<b>Cotisation salariale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation globale</b>
Régime obligatoire	1,182 % du PMSS	1,772 % du PMSS	2,954 % du PMSS

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

	<b>Cotisation salariale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation globale</b>
Régime obligatoire	0,824 % du PMSS	1,235 % du PMSS	2,059 % du PMSS

#### **Salariés relevant du régime de la MSA**

	<b>Cotisation salariale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation globale</b>
Régime obligatoire	1,106 % du PMSS	1,66 % du PMSS	2,766 % du PMSS

#### **Salariés relevant du régime local de la MSA**

	<b>Cotisation salariale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation globale</b>
Régime obligatoire	0,774 % du PMSS	1,16 % du PMSS	1,934 % du PMSS

Le dernier alinéa de l'article 4.2 est remplacé par l'alinéa suivant : « À titre d'information, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2024 à 3 864 €. »

Enfin, le premier alinéa de l'article 4.4 « Évolution ultérieure de la cotisation du régime complémentaire santé obligatoire » de l'accord du 15 septembre 2015 est supprimé.

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

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

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

À titre informatif, les taux de cotisations sont fixés comme suit pour l'année 2024 :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,042 % du PMSS		0,042 % du PMSS
Par adulte	0,146 % du PMSS		0,146 % du PMSS

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

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,042 % du PMSS		0,042 % du PMSS
Par adulte	0,146 % du PMSS		0,146 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,042 % du PMSS		0,042 % du PMSS
Par adulte	0,146 % du PMSS		0,146 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,042 % du PMSS		0,042 % du PMSS
Par adulte	0,146 % du PMSS		0,146 % du PMSS

## Article 3 | Durée, dépôt et publicité

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par avenant n° 6 en date du 17 mai 2022), qu'il modifie.

Il prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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

*Fait à Paris, le 14 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

**Avenant du 31 janvier 2024**

relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts  
accordés aux agents de direction et agents-comptables  
en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2450173M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**SNPDOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à une limite maximum de 8 935,62 €.

## Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à : 5 889,34 €.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3232 | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

**Avenant du 31 janvier 2024**

relatif à la situation de double résidence  
(Indice de référence des loyers)

NOR : ASET2450174M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**SNPDOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article 9.3 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à :

- 1 040,87 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 832,69 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
- 520,43 € par mois dans les autres cas.

Par ailleurs, le texte prévoit que ces montants sont majorés par enfant à charge résidant avec l'agent de direction concerné. Cette majoration est donc portée à 51,84 €.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
(15 mars 2021)

**Avenant n° 8 du 15 janvier 2024**

relatif à la modification de l'annexe 5

« Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »

NOR : ASET2450195M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels bruts**

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels à 7 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D. 423-9 du code de l'action sociale et des familles,

contribuant ainsi à l'attractivité des métiers du secteur, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE <sup>[1]</sup>	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,50 €	4 %	3,64 €
[1] Titre assistant maternel-garde d'enfants.			

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel-garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 15 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
(15 mars 2021)

**Avenant n° 8 du 15 janvier 2024**

relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels  
applicables aux salariés du particulier employeur »

NOR : ASET2450197M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFTD ;**

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels bruts**

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire du niveau I à 1,03 Smic (ou Smic + 3 %), contribuant ainsi à l'attractivité des métiers du secteur, la grille des salaires minima

conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	12,00 €	2 088,00 €	4 %	12,48 €	2 171,52 €
II	12,13 €	2 110,62 €	4 %	12,62 €	2 95,88 €
III	12,26 €	2 133,24 €	4 %	12,75 €	2 218,50 €
IV	12,45 €	2 166,30 €	4 %	12,95 €	2 253,30 €
V	12,64 €	2 199,36 €	5 %	13,27 €	2 308,98 €
VI	13,14 €	2 286,36 €	5 %	13,80 €	2 401,20 €
VII	13,43 €	2 336,82 €			
VIII	13,82 €	2 404,68 €			
IX	14,55 €	2 531,70 €			
X	15,34 €	2 669,16 €			
XI	16,24 €	2 825,76 €			
XII	17,20 €	2 992,80 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

## Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

## Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 15 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT INGÉNIEUR CADRE

Avenant n° 76 du 17 janvier 2024  
relatif aux appointements minimaux au 1<sup>er</sup> février 2024

NOR : ASET2450210M

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

- FFB ;
- FFIE ;
- FSCOPBTP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

- BATIMAT-TP CFTC,
- CFE-CGC BTP ;
- FG FO construction,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 17 janvier 2024 en vue d’examiner les conditions d’une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1<sup>er</sup> février 2024.

Article 1<sup>er</sup>

Les parties signataires, prenant en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1<sup>er</sup> février 2024 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> février 2024
60	2 283
65	2 473
70	2 655
75	2 766

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> février 2024
80	2 944
85	3 100
90	3 251
95	3 398
100	3 513
103	3 588
108	3 722
120	4 027
130	4 286
162	5 317

## Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

## Article 3

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

*Fait à Paris, le 17 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO**

**Avenant n° 19 du 14 décembre 2023**

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

NOR : ASET2450193M

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 :

■ L'article 109 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

À la fin du quatrième paragraphe, il est ajouté la phrase suivante : « Par exception, si le participant était actif au moment de son décès avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les règles applicables aux droits de réversion des conjoints survivants sont celles prévues par la réglementation du régime Arrco, institué par l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, en vigueur à la date du décès. »

■ L'article 112 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

À la fin du sixième paragraphe, il est ajouté la phrase suivante : « Par exception, si le participant était actif au moment de son décès avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les règles applicables aux droits de réversion des conjoints survivants sont celles prévues par la réglementation du régime Arrco, institué par l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, en vigueur à la date du décès. »

■ L'article 113 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

À la fin du quatrième paragraphe, il est ajouté la phrase suivante : « Par exception, si le participant était actif au moment de son décès avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les règles applicables aux droits de réversion des conjoints survivants sont celles prévues par la réglementation du régime Arrco, institué par l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, en vigueur à la date du décès. »

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature pour toutes les pensions de réversion liquidées à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

*Fait à Paris, le 14 décembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240080-000224

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---