



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



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



PREMIER
MINISTRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de l'information
légale et administrative

2025-05
1^{er} février 2025

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2025-05 du 1^{er} février 2025

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2025-05.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-05 du 1^{er} février 2025

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 7 janvier 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle | 5 |
| IDCC 573 Commerce de gros : accord du 16 décembre 2024 relatif aux salaires minima | 7 |
| IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : avenant n° 1 du 11 décembre 2024 à l'accord du 10 octobre 2019 relatif à la protection sociale complémentaire | 10 |
| IDCC 759 Pompes funèbres : avenant du 14 janvier 2025 relatif aux barèmes nationaux de salaires minima..... | 15 |
| IDCC 759 Pompes funèbres : avenant du 14 janvier 2025 à l'accord paritaire du 1 ^{er} décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social | 18 |
| IDCC 915 Expertises-évaluations. Sociétés : avenant n° 73 du 19 novembre 2024 relatif à la modification de la convention collective (articles 1 ^{er} à 53)..... | 22 |
| IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 42 du 20 novembre 2024 relatif aux salaires (annexe III de la convention collective)..... | 48 |
| IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 12 décembre 2024 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé | 51 |
| IDCC 1558 Céramiques-industries : accord du 18 décembre 2024 relatif aux catégories objectives des bénéficiaires de garanties collectives de protection sociale complémentaire | 54 |
| IDCC 1606 Bricolage : avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance | 57 |
| IDCC 1619 Dentaires-cabinets : accord du 5 décembre 2024 relatif aux salaires (applicable impérativement au 1 ^{er} janvier 2025) | 59 |
| IDCC 1619 Dentaires-cabinets : accord du 5 décembre 2024 relatif à la valorisation financière des mentions complémentaires (formations continues facultatives) applicable impérativement au 1 ^{er} janvier 2025 | 63 |
| IDCC 1619 Dentaires-cabinets : avenant du 24 octobre 2024 relatif à la révision de l'article 6.2 « Congés payés » du titre VI « Durée du travail et congés » | 66 |
| IDCC 3242 Presse-quotidienne-hebdomadaire-régions : avenant n° 2 du 14 novembre 2024 à l'accord du 30 juin 1999 relatif à la durée du travail..... | 70 |

| | |
|--|-----|
| IDCC 3242 Presse-quotidienne-hebdomadaire-régions : avenant n° 1 du 15 novembre 2024 relatif à la révision de l'article 1.1 « Classification et salaires minima » de l'article 1 ^{er} « Employés de la presse hebdomadaire régionale » de l'annexe 1 « Dispositions applicables à la presse hebdomadaire régionale » | 71 |
| IDCC 3248 Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 6 décembre 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2025..... | 81 |
| IDCC 3248 Métallurgie (Avesnes) : accord du 13 décembre 2024 relatif à la prime de vacances..... | 83 |
| IDCC 3248 Métallurgie (Avesnes) : accord du 13 décembre 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté | 85 |
| IDCC 3248 Métallurgie (Indre-et-Loire) : accord du 8 janvier 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle..... | 87 |
| IDCC 3248 Métallurgie (Loiret) : accord du 8 janvier 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle..... | 94 |
| IDCC 3250 Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires : avenant n° 8 du 19 décembre 2024 relatif aux salaires | 101 |
| IDCC 3250 Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires : avenant n° 9 du 19 décembre 2024 relatif au régime d'allocation de fin de carrière (annexe II)..... | 112 |
| IDCC 3250 Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires : avenant n° 10 du 19 décembre 2024 relatif au contrat de professionnalisation..... | 116 |

Accord paritaire du 7 janvier 2025
relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : : ASET2550123M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFTD ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2025. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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

Article 1^{er} | Équilibre du régime conventionnel

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2025.

Article 2 | Reconstitution du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2025 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait sur la base des comptes de l'année passée, par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à mi année, afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime. En outre, une information sur l'action sociale sera présentée aux membres de la CPPNI.

Article 3 | Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 décembre 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550136M
IDCC : 573

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :
CGF,
d’une part,
et le(s) syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CFE CGC AGRO ;
FGTA FO,
d’autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Minima conventionnels applicables

| Niveau | Échelon | Coef. | Minima au 1 ^{er} mars 2024 | Minima au 1 ^{er} janvier 2025 |
|--------|---------|-------|-------------------------------------|--|
| I | 1 | 1,006 | 1 788,48 € | 1 817,10 € |
| | 2 | 1,006 | 1 799,21 € | 1 828,00 € |
| | 3 | 1,006 | 1 810,01 € | 1 838,97 € |
| II | 1 | 1,006 | 1 820,87 € | 1 850,00 € |
| | 2 | 1,006 | 1 831,79 € | 1 861,10 € |
| | 3 | 1,006 | 1 842,78 € | 1 872,27 € |
| III | 1 | 1,006 | 1 853,84 € | 1 883,50 € |
| | 2 | 1,006 | 1 864,96 € | 1 894,80 € |
| | 3 | 1,006 | 1 876,15 € | 1 906,17 € |
| IV | 1 | 1,006 | 1 887,41 € | 1 917,61 € |
| | 2 | 1,006 | 1 898,74 € | 1 929,12 € |
| | 3 | | 1 910,13 € | 1 940,69 € |

| Niveau | Échelon | Coef. | Minima au 1 ^{er} mars 2024 | Minima au 1 ^{er} janvier 2025 |
|--------|---------|--------|-------------------------------------|--|
| V | 1 | 1,0375 | 1 917,99 € | 1 948,67 € |
| | 2 | 1,0375 | 1 989,91 € | 2 021,75 € |
| | 3 | 1,0375 | 2 064,53 € | 2 097,56 € |
| VI | 1 | 1,0375 | 2 141,95 € | 2 176,22 € |
| | 2 | 1,0375 | 2 222,28 € | 2 257,83 € |
| | 3 | | 2 305,61 € | 2 342,50 € |
| VII | 1 | 1,05 | 29 491,89 € | 29 963,76 € |
| | 2 | 1,05 | 30 966,48 € | 31 461,94 € |
| | 3 | 1,1573 | 32 514,80 € | 33 035,04 € |
| VIII | 1 | 1,1 | 37 629,38 € | 38 231,45 € |
| | 2 | 1,1 | 41 392,32 € | 42 054,60 € |
| | 3 | 1,1 | 45 531,55 € | 46 260,06 € |
| IX | 1 | 1,1 | 50 084,71 € | 50 886,07 € |
| | 2 | 1,15 | 55 093,18 € | 55 974,67 € |
| X | 1 | 1,2 | 63 357,16 € | 64 370,87 € |
| | 2 | | 76 028,59 € | 77 245,05 € |

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *prorata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les classifications du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2^e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;
- 2 ans au niveau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au niveau IV ;
- 5 ans au niveau V ;
- 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'État ou reconnus équivalents par l'État ;
- et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord classifications du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

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

Article 2 | Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 | Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux sont convenus de se revoir pour dresser un état des lieux de l'évolution du contexte et de l'activité économiques à échéance du 31 mars 2025. Il est proposé que cette discussion soit portée à l'ordre du jour de la CMP prévue le 15 avril 2025.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 16 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 11 décembre 2024

à l'accord du 10 octobre 2019
relatif à la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550120M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue d'une consultation lancée à la fin de l'année 2023, il a été décidé au vu des résultats de l'appel d'offres lancé, de reconduire pour une nouvelle période quinquennale, dans le cadre d'une recommandation, les organismes assureurs suivants :

- Malakoff Humanis Prévoyance pour la prévoyance et les frais de santé ;
- l'union Ocirp pour les rentes en cas de décès.

Cette reconduction débutera le 1^{er} janvier 2025 pour se terminer le 31 décembre 2029.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord prévoyance et frais de santé

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'article 3 « Bénéficiaires » de l'accord du 10 octobre 2019 est ainsi rédigé :

« Le présent accord s'applique obligatoirement dès l'embauche au personnel de la totalité des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective selon les modalités suivantes :

- les dispositions prévoyance définies aux articles 4.1 à 4.6 de l'accord du 10 octobre 2019 sont réservées aux salariés non-cadres qui ne relèvent pas de

l'accord collectif du 3 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire. Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter leur obligation de prévoyance issue de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut cadre et ETAM au sens de cet accord national interprofessionnel y compris pour les personnes visées à l'article 1.3 de l'accord du 3 juillet 2024 ;

- sont concernés par la distinction ci-dessus les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (CPF). »

À compter du 1^{er} janvier 2026, l'article 3 « Bénéficiaires » de l'accord du 10 octobre 2019 est ainsi rédigé :

« Le présent accord s'applique obligatoirement dès l'embauche au personnel de la totalité des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective selon les modalités suivantes :

- les dispositions prévoyance définies aux articles 4.1 à 4.6 de l'accord du 10 octobre 2019 sont réservées aux salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'accord collectif du 3 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire. Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter leur obligation de prévoyance issue de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut cadre et ETAM au sens de cet accord national interprofessionnel y compris pour les personnes visées à l'article 1.3 de l'accord du 3 juillet 2024 ;
- les dispositions frais de santé prévues aux articles 5 à 8 sont applicables à l'ensemble du personnel y compris les cadres et non cadres visés par l'accord collectif du 3 juillet 2024. Il en est de même de l'article 9.2 "Cotisations frais de santé" tel que revu par l'article 3 du présent avenant et du reste de l'accord du 10 octobre 2019 ;
- sont concernés par la distinction ci-dessus les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (CPF). »

Article 2 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

À compter du 1^{er} janvier 2025, le texte de l'article 7 « Conditions de suspension des garanties » est remplacé par le texte suivant :

« Article 7 | *Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

A. Prévoyance décès – Invalidité permanente

Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties de prévoyance est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ;

- soit d’indemnités journalières ou d’une rente d’invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées directement par l’employeur ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers ;
- soit d’un revenu de remplacement, pour les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l’activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l’employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...).

Ce maintien donne lieu à paiement des cotisations excepté pour le salarié en incapacité de travail ou en invalidité exonéré partiellement ou totalement de ce paiement.

Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d’une durée inférieure à un mois, l’affiliation au régime et par conséquent les garanties sont maintenues au salarié, moyennant le paiement des cotisations.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d’une durée supérieure ou égale à un mois, les garanties du régime sont suspendues.

La suspension intervient à la date de la cessation de l’activité professionnelle chez l’employeur et s’achève dès la reprise effective du travail par l’intéressé au sein de l’effectif assuré, sous réserve que l’organisme assureur en soit informé.

Toutefois, ces derniers ont la possibilité de demander le maintien des garanties du présent régime, pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d’un contrat collectif facultatif.

Ce maintien donne lieu à paiement à la charge exclusive du salarié des cotisations (part salariale et part patronale) à l’exception des salariés en congé maternité, paternité ou parental pendant la durée du congé, pour les seules garanties décès.

B. Frais de santé

Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties frais de santé est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s’il bénéficie :

- soit d’un maintien total ou partiel de salaire ou d’un revenu de remplacement versé par l’employeur ;
- soit d’indemnités journalières ou d’une rente d’invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées directement par l’employeur ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers ;
- soit d’un revenu de remplacement, pour les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l’activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l’employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...).

Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d’une durée inférieure à un mois, l’affiliation et par conséquent les garanties correspondantes sont maintenues à l’assuré, moyennant le paiement des cotisations.

En dehors des cas visés ci-dessus, les garanties ne sont pas maintenues en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d’une durée supérieure ou égale à un mois.

La suspension intervient à la date de la cessation de l’activité professionnelle dans l’entreprise et s’achève dès la reprise effective du travail par l’intéressé au sein de l’effectif assuré, sous réserve que l’organisme assureur en soit informé.

Toutefois, ces derniers ont la possibilité de demander le maintien des garanties du régime, pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un contrat collectif facultatif.

Ce maintien donne lieu à paiement à la charge exclusive de l'assuré des cotisations (part salariale et part patronale). »

Article 3 | Cotisations frais de santé

À compter du 1^{er} janvier 2025, les tableaux de cotisations prévus à l'article 9.2 « Cotisations mensuelles santé » de l'accord du 10 octobre 2019, sont remplacés par les tableaux ci-dessous :

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale

| Structure de cotisations | Cotisation globale | Cotisation employeur | Cotisation salarié |
|--|--------------------|----------------------|--------------------|
| Salarié seul | 57,60 € | 30,96 € | 26,64 € |
| Salarié avec un ayant droit | 96,00 € | 30,96 € | 65,04 € |
| Salarié avec deux ayants droit ou plus | 135,60 € | 30,96 € | 104,64 € |

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle

| Structure de cotisations | Cotisation globale | Cotisation employeur | Cotisation salarié |
|--|--------------------|----------------------|--------------------|
| Salarié seul | 40,32 € | 21,67 € | 18,65 € |
| Salarié avec un ayant droit | 67,20 € | 21,67 € | 45,53 € |
| Salarié avec deux ayants droit ou plus | 94,92 € | 21,67 € | 73,25 € |

Cotisations supplémentaires pour les options pour tous les salariés

| Structure de cotisations | Option obligatoire | Option facultative |
|--|--------------------|--------------------|
| Salarié seul | 4,66 € | 5,51 € |
| Salarié avec un ayant droit | 8,81 € | 10,64 € |
| Salarié avec deux ayants droit ou plus | 13,58 € | 16,28 € |

La cotisation dite « option obligatoire » s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation dite « option facultative » s'ajoute à la cotisation de base obligatoire.

Le reste de l'article 9.2 est sans changement.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent avenant permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des industries et commerce de la récupération, quel que soit leur effectif.

Article 5 | Stipulations juridiques et administratives

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des industries et commerce de la récupération (IDCC 637).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'avenant au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 14 janvier 2025
relatif aux barèmes nationaux de salaires minima

NOR : ASET2550139M

IDCC : 759

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

FFPF ;

FNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSF FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des barèmes nationaux de salaires minima.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont réunies à plusieurs reprises pour échanger ensemble sur ce sujet, les 15 novembre 2024, 10 décembre 2024 et 14 janvier 2025.

Au terme de la négociation, l'avenant suivant a été conclu.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale IDCC n° 759.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 2 | Barèmes nationaux de salaires minima

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation des barèmes nationaux à compter du 1^{er} janvier 2025, selon les modalités définies en annexe.

Les barèmes nationaux de la branche des services funéraires définissent pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les barèmes figurant en annexe du présent avenant annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2025, les barèmes précédemment en vigueur.

Article 3 | *Le salaire minimum hiérarchique*

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les partenaires sociaux ont conclu un accord paritaire national, le 17 janvier 2024, relatif aux salaires minima hiérarchiques. L'ensemble des dispositions de cet accord est applicable aux barèmes nationaux annexés ci-dessous.

Article 4 | *Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes*

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du salaire minimum hiérarchique. L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les barèmes nationaux de salaires minima hiérarchiques s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Article 5 | *Dépôt*

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires minima hiérarchiques au 1^{er} janvier 2025 exprimés en euros.
Ancienneté dans l'emploi.

| | Niveau | Position | Embauche | 3 ans | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans | 25 ans |
|-------------------|--------|----------|----------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Ouvriers employés | I | | 1 836 | 1 892 | 1 911 | 1 950 | 1 989 | 2 029 | 2 070 |
| | II | 1 | 1 843 | 1 899 | 1 918 | 1 957 | 1 997 | 2 037 | 2 078 |
| | | 2 | 1 862 | 1 918 | 1 937 | 1 976 | 2 016 | 2 057 | 2 099 |
| | III | 1 | 1 880 | 1 937 | 1 957 | 1 997 | 2 037 | 2 078 | 2 120 |
| | | 2 | 1 899 | 1 956 | 1 976 | 2 016 | 2 057 | 2 099 | 2 141 |

| | Niveau | Position | Embauche | 3 ans | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans | 25 ans |
|-----------------------------------|--------|----------|----------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Techniciens et agents de maîtrise | IV | 1 | 1 976 | 2 036 | 2 057 | 2 099 | 2 141 | 2 184 | 2 228 |
| | | 2 | 2 032 | 2 094 | 2 115 | 2 158 | 2 202 | 2 247 | 2 292 |

| | Niveau | Position | Embauche | 3 ans |
|--------|--------|----------|----------|-------|
| Cadres | V | 1 | 2 464 | 2 538 |
| | | 2 | 2 627 | 2 707 |
| | VI | 1 | 2 905 | 2 993 |
| | | 2 | 3 423 | 3 526 |
| | VII | 1 | 4 224 | 4 352 |

Avenant du 14 janvier 2025

à l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020
relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation
et aux moyens accordés au dialogue social

NOR : ASET2550140M

IDCC : 759

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

FFPF ;

FNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

INTERCO CFDT ;

UNSF FO ;

UNSA FCS ;

CGT,

d'autre part,

Vu la loi du 8 août 2016 imposant aux branches de constituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) destinée à constituer leur organe de gouvernance ;

Vu l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social ;

Vu l'avenant du 13 juin 2023 à l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social ;

Considérant l'intérêt de la branche de constituer un organe de gouvernance cohérent afin d'assurer au mieux ses missions,

Conviennt de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet du présent avenant

Le présent avenant modifie certaines dispositions de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social.

Les modifications apportées apparaissent en caractère gras dans le corps du texte.

Les autres dispositions de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020 et de l'avenant du 13 juin 2023 demeurent inchangées.

Article 2 | Modification de l'article 4.2 de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020

L'article 4.2 « Présidence et secrétariat de la CPPNI » est modifié comme suit :

« La présidence de la CPPNI est composée d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e).

La CPPNI choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e), chacun(e) appartenant respectivement et alternativement aux organisations professionnelles d'employeurs ou syndicales de salariés. Ils sont désignés par alternance pour une période de 4 ans. **Le mandat entre la présidence et la vice-présidence est alterné à échéance de deux années, permettant aux deux membres désignés d'être alternativement président(e) et vice-président(e).**

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, celui-ci est remplacé par intérim et jusqu'à fin du mandat initialement prévu par un membre du même collège élu à la majorité des membres de la CPPNI de son collège. L'élection aura lieu lors de la CPPNI suivante. Le membre de la CPPNI de l'autre collège restera en place pour la durée initiale de son mandat.

Des cas de vacances de la présidence et vice-présidence appréhendés par les partenaires sociaux de la branche :

- démission : elle doit être adressée au président ou au vice-président de la CPPNI par lettre recommandée. Elle n'a pas à être motivée par le membre démissionnaire ;
- perte de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés : le mandat du président ou du vice-président tombe à la prochaine CPPNI suivant la publication de l'arrêté de représentativité de sa branche ;
- décès du président ou du vice-président ;
- retrait du mandat par son organisation représentative : le président ou vice-président de la CPPNI doit être averti par lettre recommandée de cette mesure et doit communiquer cette décision à l'ensemble des membres de la CPPNI par tout moyen. Le mandat du membre tombe lorsque le président ou vice-président de la CPPNI atteste de la réception du courrier ;
- à compter de 3 absences successives non excusées.

La présidence de la CPPNI assure la convocation des membres aux réunions, et adresse l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI 8 jours au moins avant la réunion.

Par ailleurs, elle adresse dans le même délai, sauf circonstances exceptionnelles, les éventuels documents transmis par les délégations.

La présidence organise les débats afin d'assurer des échanges constructifs et le bon déroulement des négociations, et organise le secrétariat de l'instance. Elle réalise après chaque réunion un relevé des positions et des décisions prises en réunion soumis à l'approbation lors de la réunion suivante, et l'adresse dans un délai raisonnable de 15 jours à chaque membre de la CPPNI.

En cas d'absence excusée d'un membre de la présidence lors d'une CPPNI, celui-ci est remplacé pour la durée de ladite commission par l'autre membre. »

Article 3 | Modification de l'article 5.2 de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020, modifié par l'article 4 de l'avenant du 13 juin 2023

L'article 5.2 « Remboursement de frais » est modifié comme suit :

« Les frais des membres des organisations syndicales seront pris en charge par l'APDDSPF, sur présentation des justificatifs **originaux** et des feuilles d'émargement indiquant leur présence effective pour la durée des réunions auxquelles ils auront participé, dans les conditions suivantes, étant précisé que les limites ci-dessous décrites sont des maxima et que les remboursements seront limités aux déplacements relatifs aux réunions et aux justificatifs fournis :

■ Pour les frais de transport :

Quel que soit le moyen de transport utilisé, le remboursement se fera sur la base suivante, étant entendu que les transports collectifs sont à privilégier :

- prix du billet de train en 2^e classe ou en 1^{re} classe s'il est démontré que le surcoût n'excède pas 5 € par trajet ;
- prix du billet de train en 1^{re} classe si le trajet est supérieur à 3 heures ;
- si le transport aller-retour en train excède 6 heures pour la journée, il sera remboursé le prix du billet d'avion qui devra avoir été réservé dès la connaissance de la réunion à venir, afin de bénéficier du meilleur prix auprès de compagnies aériennes et d'en apporter la justification. Dans ce cas, il n'y aura pas de remboursement des frais d'hébergement (sauf cas exceptionnel validé préalablement en CPPNI).

Pour toute personne souhaitant se voir rembourser ses frais de transport, il sera demandé de déclarer, à chaque début d'année civile, le lieu de départ de son trajet. C'est uniquement sur la base de ce lieu que les remboursements se feront. Si le négociateur venait à changer son lieu de départ (pour raison personnelle – déménagement – ou bien professionnelle – en cas de réunion en lien avec son mandat syndical), il devra en avvertir par mail la présidence de la CPPNI (cppni.funeraire@gmail.com) et l'APDDSPF par le biais de son trésorier (assoc.cppnifuneraire@gmail.com).

■ Pour les frais d'hébergement avec petit-déjeuner, et dîner **les veilles de réunions paritaires** :

Remboursement sur justificatif **original** limité à un montant de **150 € à partir du 1^{er} septembre 2024** ;

Ces différents montants pourront être revus annuellement en réunion de CPPNI. Ils feront l'objet d'une fixation dans un relevé de décision.

■ Pour les frais de déjeuner :

Remboursement limité à un montant qui ne pourra pas excéder **la limite fixée** par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, au titre des indemnités de grand déplacement, duquel sera déduite l'éventuelle participation patronale aux titres repas. »

Ces différents montants pourront être revus annuellement en réunion de CPPNI. Ils feront l'objet d'une fixation dans un relevé de décision.

Article 4 | Dépôt

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il sera procédé au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 73 du 19 novembre 2024
relatif à la modification de la convention collective (articles 1^{er} à 53)

NOR : ASET2550118M

IDCC : 915

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

FSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations ont souhaité s'engager dans une démarche de mise à jour des stipulations de la convention collective initiale du 7 décembre 1976 et de ses avenants, en réactualisant ou en supprimant les dispositions devenues obsolètes ou sans objet, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Dans le prolongement de cet examen, réalisé à droit constant, les parties signataires ont par ailleurs souhaité améliorer les avantages conventionnels relatifs à :

- la gratification annuelle (art. 15) ;
- la rémunération minimale des salariés employés sous convention individuelle de forfait annuel jours (art. 45) ;
- les congés d'ancienneté (art. 53) ;
- l'indemnisation de la maladie (art. 55) ;
- les absences pour enfant malade (art. 60) ;
- les congés pour événements familiaux (art. 61) ;
- l'indemnité de départ à la retraite (art. 64).

Formellement, les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet ont donc été apportées au texte de base de la convention collective et de ses avenants.

Le présent avenant vise ainsi à présenter un texte consolidé récapitulant l'ensemble des modifications apportées au texte initial de la convention collective, afin de permettre davantage de clarté dans sa lecture et pour sa mise en application au sein des différentes entreprises rattachées à ladite convention collective.

Titre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er}

À compter de leur entrée en vigueur, les stipulations du présent avenant se substituent aux articles 1 à 53 de la convention collective nationale du 7 décembre 1976 de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations, telles qu'elles ont été le cas échéant modifiées par voie d'avenant, notamment l'avenant du 18 décembre 2015.

Restent toutefois en vigueur l'ensemble des accords et avenants complémentaires, en particulier :

- les avenants portant sur les salaires minimaux (les avenants n° 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72) ;
- l'accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord du 13 mars 2019 sur la désignation de l'opérateur de compétences OPCO-EP ;
- l'accord du 20 décembre 2018 sur l'égalité hommes-femmes ;
- l'avenant n° 65 du 5 avril 2017 relatif aux frais de déplacement professionnels des salariés mandatés par leur organisation syndicale (articles 3 et 4) ;
- l'accord formation Pro-A du 15 avril 2024 ;

ainsi que les annexes 1, 2, 3, ces dernières étant intégralement reprises en annexe du présent accord.

Il est enfin rappelé que la convention collective nationale du 7 décembre 1976 et ses avenants ont tous fait l'objet en leur temps d'un arrêté d'extension.

Après respect des dispositions sur le droit d'opposition, cette nouvelle version de la convention sera déposée au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et au ministère du travail auquel l'extension sera demandée.

Elle sera diffusée à l'ensemble des organisations syndicales pour constituer le seul document qui sera utilisé lors des réunions paritaires et constituer l'unique référence pour les utilisateurs.

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

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 2 | *Champ d'application professionnel*

La présente convention collective nationale règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique et, d'autre part, leurs salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français.

Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchan-

dises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées principalement sous le code NAF 6621Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente convention collective.

Article 3 | Champ d'application territorial

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Chapitre II Durée. Révision. Dénonciation

Article 4 | Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à la fédération des sociétés d'expertise, en tant que signataire. Pour les autres entreprises, elle prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension de la présente convention.

Article 5 | Révision

Une demande de révision peut intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque.

Article 6 | Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord de branche dans les délais précités, il est fait application des garanties prévues par l'article L. 2261-13 du code du travail.

Chapitre III Dialogue social de branche

Article 7 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

7.1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

7.2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission est assurée par un responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services de l'organisation patronale représentative désignée par la délégation patronale.

7.3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir en formation « plénière » ou en formation « interprétation et conciliation ».

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes configurations et groupes techniques de cette instance. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en configuration plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

La commission, quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En sa formation « interprétation et conciliation », la commission a pour missions :

- d'une part de rechercher amiablement la résolution de litiges collectifs qui, n'ayant pu être réglés au sein de l'entreprise, lui seront soumis ;
- d'autre part de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

Dans tous les cas, la commission se réunit dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation, et ses avis ou décisions devront être pris dans les 15 jours suivants, à la majorité simple.

Saisie dans le cadre de sa mission de conciliation, la commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

La fédération des sociétés d'expertise (FSE) assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission.

7.4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

La fédération des sociétés d'expertise (FSE) assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission, sous la responsabilité de 1 secrétaire et de 1 président qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée de 1 an.

Article 8 | Participation aux réunions paritaires

Les salariés qui participent à des réunions paritaires décidées entre organisations patronales et salariales de la profession s'efforceront d'éviter que la marche normale de leur service se trouve affectée par leur absence. Dans ce but, ils informeront dix jours à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus entre employeurs et salariés de la profession ou leurs organisations syndicales respectives, ne doit pas, lorsque ce salarié est amené à y consacrer une part de l'activité qu'il doit normalement à son employeur, constituer un obstacle à son avancement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion paritaire desdits organismes y compris à la réunion préparatoire, ne donnera pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés appartenant à des entreprises appliquant la présente convention collective et participant à ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions appliquées par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à concurrence de 2 représentants par organisation syndicale représentative, salarié(s) d'entreprise(s) appliquant la présente convention collective.

Les frais de déplacement et le maintien de la rémunération sont versés par l'employeur. Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces fonctions syndicales seront définies par une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les signataires veillent à la stricte observation des dispositions définies au présent chapitre et interviendront auprès de leurs adhérents respectifs pour en faire respecter l'application.

Chapitre IV Liberté syndicale. Liberté d'opinion. Représentation du personnel

Article 9 | Principes généraux

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit syndical est régi par la loi.

Article 10 | Délégués syndicaux

Dans la limite du nombre d'heures de délégation que leur accorde la loi, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, les délégués syndicaux peuvent se déplacer librement à l'intérieur de l'établissement.

Dans le cas où, en raison de l'effectif du personnel, plusieurs délégués auraient été désignés pour une même section syndicale, ces délégués pourraient répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, la direction étant toutefois informée de cette répartition.

Les heures de délégation accordées par la loi aux délégués syndicaux peuvent se cumuler avec celles qui leur seraient imparties en qualité de membre du comité économique et social.

Ces heures seront payées comme temps de travail effectif.

Article 11 | Local syndical

Un local est mis à la disposition des sections syndicales conformément aux lois en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, dans un local, et suivant les modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Article 12 | Comités sociaux et économiques

La constitution et le fonctionnement des comités sociaux et économiques, ainsi que le financement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre 2 Rémunération du travail et classification

Chapitre I^{er} Définition et nomenclature des emplois et fonctions

Article 13 | Classification

Les emplois sont classés selon la classification figurant en annexe 1.

Article 14 | Salaires minima

Les salaires minima du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe 3 de la convention collective. Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, est pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versé au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Pour les salariés non-cadres (niveau 1 à 5), les salaires minima conventionnels ainsi fixés s'entendent sur la base d'une gratification annuelle « intégrale » correspondant à 12 mois de travail effectif.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au moins du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe 3) à la convention collective, majoré dans les conditions de l'article 45 du présent accord.

Chapitre II Rémunération du personnel non-cadre

Article 15 | Gratification annuelle

Les salariés non-cadres bénéficient d'une gratification annuelle égale à un douzième de leur salaire de base brut mensuel, hors prime de quelque nature que ce soit, par mois de travail effectif.

Le salaire de base brut mensuel retenu est celui qui correspond à la durée contractuelle du travail ou en cas d'absence à celui payé au cours du mois. Les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels n'entraînent pas de réduction de la gratification annuelle.

Cette gratification annuelle ne se cumule pas avec les primes de même nature existantes dans les entreprises (prime de 13^e mois, prime annuelle, ...). Seul le montant le plus favorable est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus.

Les modalités de versement sont fixées par les entreprises (périodicité, acompte...).

Cette gratification est prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article 14 ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable en fonction d'un chiffre d'affaires, d'objectifs, etc., le contrat de travail ou l'avenant fixant les modalités de calcul de cette partie variable peut prévoir que la gratification annuelle soit comprise dans la rémunération sous réserve toutefois que la rémunération sur l'ensemble de la période annuelle soit au moins égale au salaire minimum annuel conventionnel compte tenu de la durée du travail effectivement réalisée au cours de l'année.

Article 16 | Prime d'ancienneté

Les salariés non-cadres ayant au moins trois années d'ancienneté bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum annuel au prorata de la durée du travail fixé en référence à la classification conventionnelle, divisée par douze, à raison de :

- 2,5 % à partir de trois années et jusqu'à neuf années d'ancienneté ;
- 5 % à partir de dix années et jusqu'à quatorze années d'ancienneté ;
- 7,5 % à partir de quinze années et jusqu'à dix-neuf années d'ancienneté ;
- 10 % à partir de vingt années d'ancienneté.

Par année d'ancienneté, il faut entendre une année révolue de présence continue au sein de la société. Toutefois, les interruptions de travail pour cause de maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité ne sont pas déduites du temps de présence.

Cette prime d'ancienneté est acquise à compter du premier jour du mois au cours duquel la condition d'ancienneté ci-dessus est remplie.

Titre 3 Conditions générales de travail

Chapitre I^{er} Contrat de travail. Embauche

Article 17 | Période d'essai

Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée initiale maximale est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 2 mois pour les non-cadres.

Toute interruption de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'autant.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai. La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulés dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement pourra être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais de prévenance tels que fixés par la loi :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- 1 mois après trois mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi à savoir actuellement :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice.

Article 18 | Lettre d'engagement ou contrat de travail

La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les indications suivantes :

- domicile ou la résidence du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'embauche ;
- poste occupé ou activités du salarié ;
- classification conventionnelle ;
- zone géographique d'emploi ou agence ou bureau de rattachement ou direction régionale de l'entreprise dont dépend le salarié ;
- conditions d'essai ;
- durée du travail ;
- mode de rémunération ou montant du salaire brut mensuel pour la durée du travail contractuelle ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel dû ;
- remboursement de frais ;
- indication des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé applicables.

Quand le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou à temps partiel il comporte également les autres clauses prévues par la réglementation applicable à l'une ou l'autre de ces formes de collaboration.

D'autres éléments d'information peuvent figurer sur le contrat de travail ou la lettre d'engagement :

- éléments de rémunération existant dans l'entreprise ;
- existence d'une clause de non-concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative.

Chapitre II Durée et répartition de la durée du travail

Article 19 | Durée légale

La durée du travail effectif est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires pour le personnel dont la durée de travail est mesurée en heures.

L'employeur organise le temps de travail dans le respect des dispositions légales :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'évènement exceptionnel^[1], être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur une journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures de repos hebdomadaires consécutives ;
- 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Article 20 | Répartition hebdomadaire de la durée du travail exprimée en heures

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours. Cette répartition pourra avoir lieu sur une période inférieure à 5 jours, sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise, en précisant les modalités pratiques.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela n'excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours. Il en est notamment ainsi en cas d'évènement exceptionnel^[1] (voir déf. article 19). Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours devra être respecté.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire.

Article 21 | Heures supplémentaires

21.1. Contingent annuel

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une information préalable au comité social et économique, s'il existe.

21.2. Majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

21.3. Repos liés à la réalisation des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les conditions légales et celles définies ci-après.

21.4. Caractéristiques des contreparties en repos

Le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

[1] On entend par « évènement exceptionnel », tout type d'évènement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : évènement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prendrait fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond au droit acquis.

Chapitre III Travail à temps partiel

Article 22 | Définition et dérogation à la durée minimale

Le recours au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des parties au contrat de travail.

Article 23 | Modalités de mise en place

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis le cas échéant des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai d'un mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorablement à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord express des parties.

La demande doit préciser la durée du travail et les modalités pratiques d'exercice du temps partiel souhaitées, ainsi que la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec accusé réception ou par remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorable à la demande.

Article 24 | Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra notamment comporter les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;
- salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée contractuelle du travail ;
- durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant les semaines du mois ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces mentions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Article 25 | Coupure et durée journalière minimale

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder deux heures.

La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord express entre les parties au contrat de travail.

Article 26 | Modification des horaires

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Article 27 | Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

Article 28 | Complément d'heures

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe.

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale bénéficient des majorations successivement applicables aux heures complémentaires, c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'au 10^e de la durée contractuelle initiale et 25 % au-delà de ce 10^e.

Conformément à la loi, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, huit avenants peuvent être conclus par an et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur volontariat pour réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires.

En cas de pluralité de volontariats à répartir, les compléments d'heures seront proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs volontariats au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

Article 29 | Passage à temps plein

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

Article 30 | Égalité de traitement

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

Chapitre IV Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 31 | Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de compenser arithmétiquement les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hautes seront compensées par les périodes basses de façon à ce que la durée collective du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

Article 32 | Mise en œuvre

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité social économique s'il existe. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Article 33 | Répartition de la durée du travail

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra en cas d'événement exceptionnel^[1], être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximales sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

[1] On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

Article 34 | Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La répartition des temps de travail de chaque période est déterminée par service et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

Cette répartition comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines. La modification de cette répartition en cours de période respectera un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travaux à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'évènement exceptionnel^[1].

Article 35 | Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

Article 36 | Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation seront comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié seront calculées sur la base de la rémunération lissée.

Article 37 | Fin de période

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et feront l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré du fait du lissage, la rémunération sera régularisée à la fin de la période sur la base du taux horaire normal.

Article 38 | Période incomplète

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paie sur la base du temps de travail réellement effectué.

[1] On entend par « évènement exceptionnel », tout type d'évènement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : évènement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

Article 39 | Dispositions particulières pour les temps partiels

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 34 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 34.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée annuelle sont majorées conformément aux dispositions légales.

Chapitre V Convention de forfait annuel en jours

Article 40 | Convention de forfait annuel en jours

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail en journées et non plus en heures. Il fixe le nombre de jours que le salarié doit travailler chaque année civile ou exercice comptable ou toute autre période annuelle définie par l'entreprise.

Article 41 | Salariés concernés

Conformément aux dispositions du code du travail, les personnels dont la durée du travail ne peut être pré-déterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ce sont les salariés cadres et non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

- les experts cadres, salariés dont l'activité impose de nombreux et fréquents contacts avec le client ou l'assuré et dont la présence au bureau n'est pas sujette à des horaires déterminés. Ces salariés disposent d'une grande latitude dans la conduite et l'organisation de leurs missions. Ils ont la possibilité d'influer sur leur emploi du temps, et il leur est impossible de prédéterminer avec certitude la durée de leur prestation pour le client ;
- d'autres cadres de niveau 6 à 10, c'est-à-dire les cadres administratifs, les cadres assurant des fonctions transverses, ceux exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, et qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;
- les salariés classés niveau 5, occupant un emploi de la filière « fonction commerciale » ou « expert », et répondant à la définition de ce niveau, dont la durée du temps de travail par application de l'article L. 3121-58 2° du code du travail ne peut être prédéterminée et dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 42 | Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

La mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord express du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les modalités de mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours peuvent faire l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

Article 43 | Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés forfaitisé ne peut excéder 218 jours de travail effectif à temps plein pour la période annuelle retenue, y compris le dispositif solidarité et ceci quand le salarié a acquis et prend la totalité des congés payés.

À défaut, le nombre de jours à travailler est augmenté d'autant.

Cette limite de 218 jours a été fixée en considération de 11 jours fériés chômés (nouvel an, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël). Si localement des jours fériés supplémentaires sont chômés, ils viennent en déduction des 218 jours.

Article 44 | Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Le temps de travail des salariés concernés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

La mise en œuvre de la convention de forfait annuel en jours nécessite que des dispositions soient adoptées afin d'organiser l'amplitude et la charge de travail. Ces dispositions concernent les modalités de décompte :

- des journées travaillées ;
- des conditions de contrôle de son application ;
- des modalités de suivi de l'organisation du travail ;
- de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées la charge de travail de l'intéressé (chiffre d'affaires, nombre de missions...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conjointement entre les parties. Cet état récapitule les documents ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les dates de prise des jours de repos liés à la limitation à 218 jours (y compris un jour solidarité) de la durée du travail ou à tout le moins les modalités selon lesquelles ces jours de repos seront fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des entretiens et documents périodiques :

- *a minima* l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives ;
- un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours ouvrables entre jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apportera une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien de 11 heures ainsi que celles relatives au repos hebdomadaire minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela n'excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours. Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel^[1].

[1] On entend par « événement exceptionnel », tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

Si cette hypothèse doit aboutir par accord écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail : un avenant au contrat de travail déterminera annuellement le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut être majoré en fonction de la législation en vigueur.

Le comité social et économique est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 45 | Rémunération

La rémunération des salariés en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que leur travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum annuel du niveau concerné majoré de 6,5 %.

Chapitre VI Convention de forfait annuel en heures

Article 46 | Convention de forfait annuel en heures

La convention de forfait annuel en heures consiste à fixer un nombre d'heures de travail dans la limite de 1 847 heures (1 607 h + le contingent de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures permet une variation du nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail.

Le comité social et économique, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 47 | Salariés concernés

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveau 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non-cadres du niveau 5, occupant un emploi de la filière « fonction commerciale » ou « expert », répondant à la définition de ce niveau, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 48 | Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures

La mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord express du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures restent soumis aux dispositions suivantes :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'évènement exceptionnel, être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur une journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures consécutives de repos hebdomadaire ;

- 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- dispositions sur les jours fériés et congés payés ;
- dispositions sur le contrôle de leur temps de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée annuelle de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée initiale et la rémunération supplémentaire.

Chapitre VII Retards et absences

Article 49 | Retards et absences

Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une information auprès de l'employeur précisant le motif de l'absence et sa durée probable. Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure définie par la loi. Les mêmes obligations s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié qui bénéficie d'un maintien de salaire pendant son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de l'employeur.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire.

Chapitre VIII Congés payés

Article 50 | Durée du congé payé annuel

La durée du congé payé annuel est de cinq semaines par année de travail effectif et ce, quelle que soit la durée contractuelle du travail.

En cas de présence inférieure à douze mois, le congé sera attribué *pro rata temporis*, arrondi à l'unité supérieure.

Article 51 | Période de référence d'acquisition des congés annuels

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

Article 52 | Période de congés payés annuels

La période de prise de congés principale s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder quatre semaines et ne pourra être inférieure à deux semaines consécutives.

La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé principal de quatre semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à prendre une partie de son congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur restant libre de l'accorder ou de la refuser suivant les besoins du service.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de fractionnement conformes aux dispositions légales en vigueur.

Article 53 | *Congé d'ancienneté*

La durée du congé, telle qu'elle est fixée ci-dessus, sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre IX Maladie

Article 54 | *Maladie*

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées par la remise dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

Article 55 | *Maintien de salaire*

Les salariés ayant une année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident percevront une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Cette allocation est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié, selon les montants et taux d'indemnisation étant mentionnés dans le tableau ci-dessous :

| Ancienneté | Nombre de jours total d'indemnisation | Montant des indemnités |
|----------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| < 1 an | 0 | 0 |
| De 1 à 5 ans | 75 | 45 jours à 100 % 30 jours à 75 % |
| De 6 à 15 ans | 105 | 60 jours à 100 % 45 jours à 75 % |
| De 16 à 20 ans | 120 | 60 jours à 100 % 60 jours à 75 % |
| 21 ans et + | 140 | 70 jours à 100 % 70 jours à 75 % |

Au premier arrêt de travail sur une période de douze mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. À compter du deuxième arrêt sur cette période de douze mois, le délai de carence est de trois jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Exemple :

- premier arrêt : 10 janvier 2025. Aucun délai de carence applicable donc indemnisation dès le premier jour ;
- deuxième arrêt : 20 mars 2025. Délai de carence de trois jours applicable ;
- arrêts suivants : idem délai de carence applicable jusqu'au 9 janvier 2026.

– si arrêt au 10 janvier 2026 : À nouveau aucun délai de carence applicable au 1^{er} arrêt.

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des douze mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

Article 56 | Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le remplacement effectif et définitif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

- rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelles qu'en soient les durées, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement définitif du salarié, ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur aura la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement ;
- rupture du contrat pour cause d'absence prolongée imposant la nécessité de remplacement effectif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son remplacement effectif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations contractuelles.

Chapitre X Cures thermales

Article 57 | Cures thermales

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale ne constituent pas par elles-mêmes, et de plein droit, une rupture de contrat de travail.

Pendant sa cure, l'intéressé est mis en position de disponibilité sans traitement.

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour sa cure prescrite, le salarié doit en aviser l'employeur dans le plus bref délai.

La période d'absence pour effectuer la cure est, sauf prescription médicale impérative, fixée en accord avec l'employeur compte tenu des besoins du service.

Chapitre XI Congé de maternité, paternité ou d'adoption

Article 58 | Congé de maternité d'adoption ou d'accueil de l'enfant

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant seront indemnisés, et se verront appliquer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les prolongations du congé maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, donneront lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de six semaines, et sous réserve de la production d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces prolongations ne seront pas imputées sur les périodes limites de paiement prévues en cas d'arrêt maladie et leur indemnisation sera toujours calculée à plein tarif.

À l'expiration du congé de maternité l'intéressé peut, sur sa demande, demander à bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

Article 59 | Congé de paternité

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de paternité selon les dispositions et les modalités légales en vigueur.

Les salariés en congé paternité seront indemnisés par la sécurité sociale selon la législation en vigueur.

Chapitre XII Absences pour enfant malade

Article 60 | Absences pour enfant malade

Après un an de présence il sera accordé sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de seize ans et vivant au foyer.

Ce congé sera payé comme temps de travail dans la limite de :

- 4 jours par an pour 1 ou 2 enfants ;
- 1 jour supplémentaire par an au-delà de 2 enfants.

Après épuisement de ses droits, un congé non payé sera accordé également, sur présentation d'un certificat, pour soigner les enfants malades.

Chapitre XIII Congés pour événements familiaux

Article 61 | Congés pour événements familiaux

Il est accordé à l'occasion des événements familiaux suivants, sur justificatif :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion du Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant :
 - 14 jours ouvrables lorsque l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans, d'une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans et sans enfants ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès des grands-parents et petits-enfants du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus.

Article 62 | *Démission. Licenciement*

Les démissions et licenciements sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, lourde ou cas de force majeure, sera de :

- 1 mois pour les non-cadres, porté à deux mois en cas de licenciement d'un non-cadre ayant deux années de présence continue dans l'entreprise ;
- 3 mois pour les cadres.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui ne l'observerait pas devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord des parties.

Dans le cas où un salarié licencié trouve un emploi avant la fin du préavis, il a la possibilité avec l'accord de l'employeur de quitter son poste sans percevoir l'indemnité de préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement exclusivement, pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en vue de rechercher un emploi, à s'absenter deux heures par jour en prévenant l'employeur. Une possibilité est laissée au salarié de cumuler ses heures d'absence par demi-journée ou journée avec accord de l'employeur.

La fixation de ces droits sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, chaque partie choisira à tour de rôle les heures pendant lesquelles interviendront ces heures d'absence.

Article 63 | *Indemnité de licenciement*

Sauf faute grave ou faute lourde ou cas de force majeure, il sera alloué aux salariés, à partir d'un an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

À partir d'un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 1/3 de mois de salaire par année de présence après 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 64 | *Départ et mise à la retraite*

64.1. Départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal. En cas de départ volontaire à la retraite du salarié, un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue à l'article 62 devra être respecté.

Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie par la loi et égale à :

- 1 mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;

- 1,5 mois de salaire après quinze ans d’ancienneté ;
- 2 mois de salaire après vingt ans d’ancienneté.

64.2. Mise à la retraite à l’initiative de l’employeur

La mise à la retraite d’un salarié à l’initiative de l’employeur ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales et les indemnités légales afférentes.

En cas de mise à la retraite à l’initiative de l’employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue à l’article 62 devra être respecté.

Le salarié percevra dans ce cas l’indemnité prévue par la loi (art. L. 1237-7 du code du travail).

Titre 4 Formation professionnelle

Chapitre I^{er} Formation professionnelle

Article 65 | Contexte

Dans le cadre de la politique de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont défini les axes prioritaires suivants :

- développer la formation pour acquérir et renforcer les compétences des entreprises et des salariés. Sont prioritairement concernés les métiers spécifiques (experts, assistants d’experts, gestionnaires sinistres...), confrontés à des enjeux de transformation en lien avec l’évolution de l’organisation de l’activité et les méthodes de travail ;
- développer l’alternance, en particulier l’apprentissage en partenariat avec des écoles délivrant des qualifications correspondant aux métiers ci-dessus ;
- les partenaires ont également souhaité :
 - promouvoir une politique d’alternance par la conclusion de l’accord Pro-A du 15 avril 2024 ;
 - développer l’attractivité des métiers et favoriser la mobilité professionnelle des salariés ;
 - développer une politique de certification des métiers de l’expertise.

Article 66 | Commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle

66.1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d’analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d’emploi et d’en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme. La CPNEFP est chargée des relations avec l’organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

En matière de formation professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche ;
- participer à l’étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d’adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l’adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l’évolution des qualifications requises par la profession ;

- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ; concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;
- faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

66.2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

66.3. Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

66.4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

Article 67 | Développement de la formation professionnelle par les entreprises de la branche

Les employeurs s'engagent à développer la formation professionnelle, selon les priorités définies ci-dessus, et en partenariat avec l'OPCO-EP, opérateur de compétences de la branche.

Titre 5 Dispositions diverses

Chapitre I^{er} Hygiène et sécurité

Article 68 | Hygiène et sécurité. Évaluation des risques

Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont notamment tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un comité social et économique, celui-ci pourra être saisi de toute question relevant de sa compétence. L'employeur le consultera notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les risques doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise.

Chapitre II Travail des femmes et des enfants. Handicap

Article 69 | Travail des femmes et des jeunes

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants et aux articles R. 3221-1 et suivants du code du travail, les entreprises doivent pratiquer obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

De même, les conditions particulières en faveur des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Article 70 | Travailleurs handicapés

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi.

Chapitre III Personnel en travail temporaire

Article 71 | Personnel en travail temporaire

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi.

Chapitre IV Application de la convention collective

Article 72 | *Interprétation et conciliation*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut se tenir en formation « conciliation et interprétation », tel que prévu à l'article 7. Dans ces conditions, ses modalités de fonctionnement sont définies à l'article 7-3 « fonctionnement ».

Article 73 | *Siège des commissions*

Le siège des commissions mixtes nationales de conciliation et d'interprétation est fixé à la fédération des sociétés d'expertise (FSE), 37 rue de La Rochefoucauld, Paris 75009, qui assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité de 1 secrétaire et de 1 président qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée de 1 an.

Le président et le secrétaire de chaque commission, élus par elle pour 1 an, devront appartenir alternativement à des collèges différents.

Chapitre V Dépôt de l'avenant et date d'effet

Article 74 | *Dépôt et date d'effet*

Le présent avenant sera communiqué à chacune des parties et déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Fait à Paris, le 19 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

Avenant n° 42 du 20 novembre 2024

relatif aux salaires
(annexe III de la convention collective)

NOR : ASET2550128M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille salariale

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le premier jour du mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

(Voir page suivante.)

| Classes Catégories | Coefficient | Ancienne RAB ^[*] | Évolution en % | Nouvelle RAB ^[*] | Par mois | |
|---|-------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|
| 1 A – SMC ^[**] | 120 | 21 076,08 € | 3,6 % | 21 840,48 € | 1 820,04 € | Débutants pdt 6 mois |
| 1 B | 130 | 21 239,88 € | 3,6 % | 22 004,28 € | 1 833,69 € | |
| 1 C | 140 | 21 858,72 € | 3,6 % | 22 641,24 € | 1 886,77 € | |
| 2 | 150 | 22 532,04 € | 3,6 % | 23 351,16 € | 1 945,93 € | |
| 3 (CAP) A | 160 | 23 351,16 € | 3,6 % | 24 188,28 € | 2 015,69 € | |
| 3 B | 170 | 23 696,88 € | 3,6 % | 24 552,36 € | 2 046,03 € | |
| 4 (BTM) | 190 | 24 734,40 € | 3,6 % | 25 626,12 € | 2 135,51 € | À titre indicatif |
| Agt Maît. 1° échel | 210 | 27 045,84 € | 3,6 % | 28 028,64 € | 2 335,72 € | À titre indicatif |
| Agt Maît. 2° échel | 250 | 29 575,68 € | 3,6 % | 30 649,44 € | 2 554,12 € | À titre indicatif |
| Cadre débutant | 350 | 44 136,00 € | 3,6 % | 45 737,64 € | 3 811,47 € | À titre indicatif |
| Cadre confirmé | 400 | 48 303,84 € | 3,6 % | 50 051,16 € | 4 170,93 € | À titre indicatif |
| Cadre expert | 500 | 54 837,84 € | 3,6 % | 56 821,68 € | 4 735,14 € | À titre indicatif |
| [*] RAB = Rémunération annuelle brute. [**] SMC = Salaire minimum conventionnel (apprentis). | | | | | | |

Article 2 | Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes – femmes.

Article 4 | Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Fait à Paris, le 20 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 décembre 2024

à l'accord du 19 novembre 2015
relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

NOR : ASET2550135M

IDCC : 1516

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

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé de la branche des organismes de formation a pour objet de définir les nouveaux taux de cotisations auprès des organismes recommandés, visés à l'annexe II de l'accord du 19 novembre 2015, à effet du 1^{er} avril 2025, et ce afin de pérenniser le dispositif.

En effet, les partenaires sociaux, au vu des derniers comptes de résultats du régime frais de santé, de l'évolution constatée et à venir des dépenses de santé, ont décidé de réviser les cotisations du régime.

Les autres dispositions de l'accord du 19 novembre 2015 ainsi que des avenants du 1^{er} décembre 2020 et du 19 novembre 2021 demeurent inchangées.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des organismes de formation et ce, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 2 | Modification des cotisations

Les tableaux des cotisations applicables au régime frais de santé des organismes assureurs recommandés telles qu'annexées à la convention collective sont modifiés comme suit :

« Annexe II Tableaux des cotisations applicables au 1^{er} avril 2025

| | Socle obligatoire | | Option facultative | | Option facultative | |
|---------------------|-------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | Niveau 1 | | Niveau 2 | | Niveau 3 | |
| | Régime général | Régime local | Régime général | Régime local | Régime général | Régime local |
| Salarié obligatoire | 1,33 % PMSS | 0,70 % PMSS | 0,18 % PMSS | 0,14 % PMSS | 0,39 % PMSS | 0,23 % PMSS |
| Adulte facultatif | 1,43 % PMSS | 0,76 % PMSS | 0,23 % PMSS | 0,21 % PMSS | 0,46 % PMSS | 0,38 % PMSS |
| Enfant facultatif | 0,82 % PMSS | 0,38 % PMSS | 0,07 % PMSS | 0,11 % PMSS | 0,11 % PMSS | 0,15 % PMSS |

| | Base obligatoire | | Option facultative | |
|---------------------|------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | Niveau 2 | | Niveau 3 | |
| | Régime général | Régime local | Régime général | Régime local |
| Salarié obligatoire | 1,47 % PMSS | 0,82 % PMSS | 0,20 % PMSS | 0,09 % PMSS |
| Adulte facultatif | 1,62 % PMSS | 0,93 % PMSS | 0,17 % PMSS | 0,17 % PMSS |
| Enfant facultatif | 0,87 % PMSS | 0,48 % PMSS | 0,03 % PMSS | 0,02 % PMSS |

| | Base obligatoire | |
|---------------------|------------------|--------------|
| | Niveau 3 | |
| | Régime général | Régime local |
| Salarié obligatoire | 1,64 % PMSS | 0,84 % PMSS |
| Adulte facultatif | 1,77 % PMSS | 1,07 % PMSS |
| Enfant facultatif | 0,88 % PMSS | 0,49 % PMSS |

Il est rappelé que l'accord cadre prévoit une gratuité de la cotisation à partir du 3^e enfant. »

Article 3 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} avril 2025.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 4 | Clause de rendez-vous et de suivi

Le présent avenant ne remet pas en cause les clauses de rendez-vous et de suivi prévues dans l'accord du 19 novembre 2015 aux articles 10.4 et 10.5.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministère compétent, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 décembre 2024

relatif aux catégories objectives des bénéficiaires
de garanties collectives de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550122M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction ;

CFE CGC Chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries céramiques de France peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (dont frais de santé, prévoyance, retraite) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Pour rappel, l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres redéfinit les catégories objectives de salariés comme suit :

- substitue « l'article 4 » de l'ANI de 1947 par « l'article 2.1 – Ingénieurs et cadres » ;
- substitue « l'article 4 bis » de l'ANI de 1947 par « l'article 2.2 – Employés, techniciens et agents de maîtrise, assimilés aux ingénieurs et cadres » ;
- supprime « l'article 36 » de l'ANI de 1947 (ETAM bénéficiant d'une extension de régime).

Ainsi la catégorie dite des « assimilés cadres » a disparu, en laissant cependant, la possibilité aux entreprises de maintenir certains avantages cadres à destination d'une certaine population non-cadre.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale à la condition notamment qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Le 1° de cet article précise notamment que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche ont convenu le présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Maintien et intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Enfin, sous réserve que le présent accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC), et en application des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire du bulletin officiel de la sécurité sociale, et des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale les parties signataires souhaitent ouvrir la possibilité aux entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord d'intégrer ou non les salariés suivants dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance et retraite), au titre « d'assimilés-cadres » : « ex-articles 36 », relevant des catégories employés, techniciens et agents de maîtrise, dont l'emploi est classé entre le niveau D échelon 3 et le niveau E échelon 4. Les entreprises ayant obtenu des dérogations de la part de l'AGIRC, concernant le seuil de positionnement de ces « ex-articles 36 », pourront continuer à les appliquer.

Cette option devra être formalisée dans le cadre de l'acte de droit du travail formalisant les garanties collectives de protection sociale complémentaire (accord collectif d'entreprise ou DUE décision unilatérale employeur) conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sous réserve, de respecter le formalisme y étant attaché.

Article 3 | Mise en œuvre

Les partenaires sociaux conviennent que l'usage de cette disposition doit s'accompagner d'une formalisation de la part de l'entreprise vis-à-vis des salariés concernés.

Article 4 | Entrée en vigueur, dépôt, extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC et, au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les partenaires sociaux s'engagent à formaliser de manière simultanée la demande d'extension et la demande d'agrément APEC.

Article 5 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Adhésion

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

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

Article 7 | Révision. Dénonciation

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

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

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 18 décembre 2024

à l'accord du 11 décembre 2018
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2550133M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de branche du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

En effet, ce décret impose désormais de définir la catégorie des cadres et non cadres par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui annule et remplace notamment les stipulations de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 1^{er} | Objet et champ d'application de l'avenant

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance et vise à le mettre en conformité avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Modification de l'article 1^{er} « Objet et champ d'application »

L'article 1^{er} est complété et désormais rédigé comme suit :

« Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national à tout le personnel non cadre inscrit à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du bricolage, à savoir les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Article 3 | Modification de l'article 5.1 « Bénéficiaires »

L'article 5.1 « Bénéficiaires » est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres bénéficient sans condition d'ancienneté de garanties prévoyance définies et mises en œuvre au niveau de l'entreprise. »

Article 4 | Durée, effet, entrée en vigueur et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'accord de branche du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Il entre en application au 1^{er} janvier 2025.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – Les conventions et accords collectifs du travail » (Livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (Secrétariat CPPNI Bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org)

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 décembre 2024
relatif aux salaires
(applicable impérativement au 1^{er} janvier 2025)

NOR : ASET2550125M

IDCC : 1619

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

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA Santé sociaux ;

CFDT FNSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant[e] dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Article 1^{er} | Harmonisation de la grille des taux minimaux des salariés des cabinets dentaires libéraux (Smic)

Les partenaires sociaux de la branche valident l'harmonisation de la grille des taux minimaux des salariés des cabinets dentaires libéraux en prenant acte de l'augmentation du Smic de 2 % au 1^{er} novembre 2024.

Article 2 | Revalorisation salariale (postes qualifiés)

Les partenaires sociaux ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 1,5 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Valorisation financière des mentions complémentaires (postes qualifiés)

Les partenaires sociaux ont négocié et abouti à un accord sur le montant des différents compléments de salaire afférents à l'obtention des mentions complémentaires prévues par le titre V de la convention collective nationale (CCN) des cabinets dentaires (voir l'accord de valorisation financière des mentions complémentaires (formations continues facultatives) applicable impérativement au 1^{er} janvier 2025).

Ils sont intégrés en tant que tels à la grille des taux minimaux des salariés des cabinets dentaires libéraux annexée au présent texte.

Article 4 | Dépôt. Extension. Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} janvier 2025 (voir grille en annexe).

L'extension du présent accord sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France (Les CDF) signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 5 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des taux minimaux des salariés des cabinets dentaires libéraux

Applicable au 1^{er} janvier 2025.

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(En euros.)

| | | |
|--|---------------|-------|
| I. Personnel d'entretien | | 11,88 |
| II. Personnel administratif | | |
| 2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil | | 11,88 |
| 2.2. Secrétaire (ST) | | 13,58 |
| III. Personnel technique | | |
| 3.1. Aide dentaire | | 12,37 |
| 3.2. Assistant dentaire | | 13,72 |
| 3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire : | | |
| 3.3.1. Niveau 1 | | 12,75 |
| 3.3.2. Niveau 2 | | 16,10 |
| 3.3.3. Niveau 3 | | 19,91 |
| 3.3.4. Niveau 4 | | 21,68 |
| IV. Personnel en formation | | |
| Contrat de professionnalisation | | |
| 4.1. Secrétaire ST | | |
| 4.2. Aide dentaire | | |
| 4.3. Assistant dentaire : | | |
| Moins de 26 ans | 90 % Smic | 10,69 |
| Plus de 26 ans | 100 % Smic | 11,88 |
| 4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : | | |
| Moins de 26 ans | 90 % Smic | 10,69 |
| Plus de 26 ans | 85 % de 16,10 | 13,68 |
| 4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : | | |
| Moins de 26 ans | 90 % Smic | 10,69 |
| Plus de 26 ans | 85 % de 19,91 | 16,92 |
| Mention complémentaire administrative : | | |
| Après obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les salariés à temps partiel). | | 220 |

| | | |
|--|--|-----|
| Mention complémentaire (ODF) : Après obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 5.3 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les salariés à temps partiel). | | 215 |
| Mention complémentaire parodontologie-implantologie : Après obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 5.3 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les salariés à temps partiel). | | 215 |
| Prime de secrétariat (si nouvelle embauche : réceptionniste uniquement) : Selon le titre VIII de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisée pour les salariés à temps partiel). | | 205 |

Accord du 5 décembre 2024

relatif à la valorisation financière des mentions complémentaires
(formations continues facultatives)
applicable impérativement au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550126M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA Santé sociaux ;

CFDT FNSSSSS ;

CFE-CGC FFSAS ;

UFSP CGT ;

FO PSPSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Comme dans de nombreux secteurs de la santé, le monde dentaire est en constante mutation. Les attentes des patients, l'évolution des matériels, techniques et matériaux, les changements dans les modes d'exercice et la structuration des cabinets dentaires, les nouvelles dynamiques de travail au sein des cabinets dentaires ont changé. L'équipe dentaire doit s'adapter à ces changements et les intégrer dans sa pratique quotidienne.

Conscients de ces enjeux, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux ont souhaité que chaque salarié puisse évoluer tout au long de sa carrière professionnelle, en adaptant ses compétences, voire en les augmentant dans certains domaines, selon ses besoins professionnels et ses aspirations personnelles.

Pour cela, ils ont créé des formations continues facultatives, spécifiques aux salariés des cabinets dentaires et leur permettant de se spécialiser dans un domaine précis. Elles sont listées au titre V « Formations continues facultatives » de l'annexe 1 « Classification des emplois » à la convention collective nationale (CCN) des cabinets dentaires :

- la mention complémentaire administrative ;
- la mention complémentaire en orthopédie dento-faciale (ODF) ;
- la mention complémentaire parodontologie-implantologie.

Cet accord a pour but de définir le montant des différents compléments de salaire afférents à l'obtention de ces mentions complémentaires, tel que prévu par le titre V de la CCN des cabinets dentaires.

Ils seront intégrés en tant que tels à la grille des taux minimaux des salariés des cabinets dentaires libéraux.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant[e] dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Les partenaires sociaux tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités de ces TPE de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Article 2 | Valorisation financière de la mention complémentaire administrative (assistant et aide dentaire)

Le montant du complément de salaire versé au salarié ayant suivi et validé la formation correspondant à cette mention est de 220 € brut par mois.

Il est expressément convenu entre les partenaires sociaux que ce montant sera réexaminé à l'occasion de chaque négociation salariale.

Article 3 | Valorisation financière de la mention complémentaire en orthopédie dento-faciale (ODF) (assistant dentaire)

Le montant du complément de salaire versé au salarié ayant suivi et validé la formation correspondant à cette mention est de 215 € brut par mois.

Article 4 | Valorisation financière de la mention complémentaire parodontologie-implantologie (assistant dentaire)

Le montant du complément de salaire versé au salarié ayant suivi et validé la formation correspondant à cette mention est de 215 € brut par mois.

Article 5 | Condition de versement

Le versement du complément de salaire au salarié ayant suivi et validé une (ou plusieurs) des mentions complémentaires est conditionné à la mise en œuvre des compétences acquises lors de la formation correspondante dans le cadre de ses missions au cabinet dentaire.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le complément de salaire correspondant au suivi et à la validation d'une (ou plusieurs) des mentions complémentaires est proratisé selon le temps de travail de celui-ci.

Il est expressément convenu entre les partenaires sociaux que ce montant sera réexaminé à l'occasion de chaque négociation salariale.

Article 6 | Dépôt. Extension. Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} janvier 2025.

L'extension du présent accord sera demandé par les chirurgiens-dentistes de France (Les CDF) signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 5 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 24 octobre 2024

relatif à la révision de l'article 6.2 « Congés payés »
du titre VI « Durée du travail et congés »

NOR : ASET2550124M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA Santé sociaux ;

CFE-CGC FFSAS ;

UFSP CGT ;

FO PSPSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Objet

La loi n° 2024-364 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), entrée en vigueur le 22 avril 2024 a notamment modifié les règles applicables en matière d'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie d'un salarié.

Le présent avenant a pour objet d'adapter les dispositions de la convention collective nationale des cabinets dentaires, afin de tenir compte de cette évolution.

À cette occasion les partenaires sociaux ont procédé à un toilettage du texte existant.

Ce texte annule et remplace l'article 6.2, du titre VI de la convention collective nationale des cabinets dentaires dans son actuelle rédaction.

Entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

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

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

Ils ont notamment étudié :

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

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

Article 1^{er} | Modification de l'article 6.2 du titre VI de la convention collective nationale des cabinets dentaires

Pour tout ce qui n'est pas mentionné au sujet des congés payés dans le présent article, il y a lieu de se référer aux dispositions du code du travail.

L'article 6.2 du titre VI de la convention collective nationale des cabinets dentaires est annulé et remplacé comme suit :

« Article 6.2 | Congés payés

Article 6.2.1. Ordre des départs

L'ordre des départs en congés payés tiendra compte en priorité :

1. De la nécessité du service ;
2. Des préférences des salariés, avec priorité en faveur des parents ayant des enfants en âge scolaire ;
3. De l'ancienneté dans l'entreprise ;
4. Des vacances du conjoint travaillant dans une autre entreprise.

Sauf cas de force majeure, ces dates ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Article 6.2.2. Détermination de la durée du travail effectif

En complément de celles prévues par les textes en vigueur, sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée et de l'indemnité de congés payés :

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires de formation permanente) ;
- les journées chômées pour participer aux réunions syndicales ou aux réunions de commissions prévues par la présente convention collective ;
- les congés pour événements familiaux et personnels ;
- les congés pour enfant malade ;
- les congés pour jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui concernent la branche professionnelle des cabinets dentaires.

Article 6.2.3. Paiement des congés payés

Au moment de chaque départ en congé, est payée sur demande, à tout salarié, la moitié ou même l'intégralité de l'indemnité de congés payés due au titre des jours de congés qu'il s'apprête à prendre.

Cette demande doit être formulée par écrit dans un délai minimum de 15 jours avant la prise effective des congés payés.

Article 6.2.4. Incidence de la maladie sur les congés payés

Pour l'application des présentes dispositions, l'absence du salarié pour maladie doit être dûment justifiée par ce dernier, qui transmettra à l'employeur un document faisant foi.

Absence pour maladie à la date du départ en congés payés

Si un salarié est absent pour maladie à la date prévue de son départ en congés payés, il bénéficie de l'intégralité de la durée de ceux-ci.

Ces congés peuvent être pris :

- soit immédiatement à la suite de son arrêt de travail ;
- soit à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre les parties.

Maladie au cours des congés payés

Si un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il est mis en arrêt de travail dès la date indiquée sur le justificatif de cet arrêt.

Il est tenu d'adresser ce justificatif à son employeur dans les 72 heures.

Une durée de congés égale au temps d'interruption dû à la maladie sera prise :

- soit à l'issue de la période préalablement fixée ;
- soit à une date ultérieure (report), après accord entre les parties.

Acquisition des congés payés pendant une période d'absence pour maladie

Dans la limite de 30 jours d'absence pour maladie par année civile, les congés payés s'acquièrent à l'identique du travail effectif.

Au-delà ils s'acquièrent conformément à la réglementation en vigueur. »

Article 2 | Durée et modalités d'entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de sa date de signature.

Article 3 | Extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 4 | Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 24 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3242** | **PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS**
(9 août 2021)

Avenant n° 2 du 14 novembre 2024

à l'accord du 30 juin 1999
relatif à la durée du travail

NOR : ASET2550138M

IDCC : 3242

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

SPHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations signataires conviennent de modifier l'article 9 comme indiqué ci-après :

Pour mémoire, le SMPG (salaire minimum professionnel) a été créé par l'article 9 de l'accord du 30 juin 1999 organisant la durée du travail au sein de la presse périodique régionale dans le cadre de la loi 98-461 du 13 juin 1988 (RTT) : « en contrepartie de la révision des barèmes les parties signataires décident de créer un SMPG dont le montant horaire sera, de manière constante, au moins égal à 105 % du Smic horaire ».

Le SMPG est donc supprimé à compter du 1^{er} décembre 2024. Cependant, les parties s'engagent à une revoyure automatique à chaque revalorisation du Smic, afin d'examiner le premier niveau du barème (G1) et l'ensemble du barème. Cette revoyure automatique aura aussi pour but d'éviter de possibles tassements entre les différents groupes de cette grille.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3242** | **PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS**
(9 août 2021)

Avenant n° 1 du 15 novembre 2024

relatif à la révision de l'article 1.1 « Classification et salaires minima »
de l'article 1^{er} « Employés de la presse hebdomadaire régionale »
de l'annexe 1 « Dispositions applicables à la presse hebdomadaire régionale »

NOR : ASET2550137M

IDCC : 3242

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

SPHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La dernière classification des employés en presse hebdomadaire régionale (PHR), annexée à la CCN du 9 août 2021 (art. 1.1 de l'annexe 1), datant de 2015, les parties ont convenu de la réviser.

Le présent avenant porte révision de l'article 1.1 « Classification et salaires minima » de l'article 1^{er} « Employés de la presse hebdomadaire régionale » de l'annexe 1 de la CCN du 9 août 2021 de la presse quotidienne et hebdomadaire en région.

L'article 5.6 de la CCN du 9 août 2021 de la presse quotidienne et hebdomadaire régionale prévoit « le maintien des grilles de salaires par formes de presse quotidienne ou de presse hebdomadaire ».

En effet, la presse hebdomadaire a une organisation et un fonctionnement très spécifiques, différents de ceux d'un quotidien.

Le présent avenant a donc pour vocation à s'appliquer aux seules entreprises de presse hebdomadaire régionale.

Les parties se sont accordées sur le constat que l'actuel barème des minima présentait un tassement très fort de la grille salariale.

Dans ce contexte, les parties ont décidé de remédier à ce tassement avec des revalorisations conséquentes des minima et l'instauration d'une nouvelle classification des emplois et d'un barème présentant des paliers de progression significatifs.

Le SMPG est donc supprimé à compter du 1^{er} décembre 2024, date d'application du nouveau barème. Cependant, les parties s'engagent à une revoyure automatique à chaque revalorisation du Smic, afin d'examiner le premier niveau du barème (groupe 1) et l'ensemble du barème. Cette revoyure automatique aura aussi pour but d'éviter de possibles tassements entre les différents groupes de cette grille.

Ce nouveau barème devra rendre la PHR plus attractive avec le souhait des parties d'éviter à l'avenir son tassement.

Article 1^{er} | Les motivations d'une nouvelle classification des employés en PHR

La modernisation de la classification des employés en PHR répond à trois objectifs :

- adapter une classification devenue vétuste (trop d'échelons et métiers peu utilisés) ;
- revoir les intitulés d'emplois ne correspondant plus à la réalité des emplois d'aujourd'hui ;
- adapter les qualifications aux évolutions des emplois et des techniques.

En conséquence, les parties ont décidé en concertation d'élaborer une grille progressive, aérée et redynamisée avec une classification par groupes d'emplois, selon trois axes :

- création de 6 groupes d'emplois et de 3 filières (administratif/support ; production/technique/fabrication ; commercial/marketing) ;
- suppression des emplois obsolètes ou peu utilisés dans les entreprises ;
- intégration d'une progressivité dans les emplois.

Article 2 | La classification des employés en PHR

L'article 1.1 de l'article 1^{er} de l'annexe 1 « Dispositions applicables à la presse hebdomadaire régionale » est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

Article 1.1. Classification et salaires minima

A. Classification des employés

| | | Administratif et support | |
|----------|---|--|--|
| Groupe 1 | Employé G1 Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts | Employé de presse I : débutant ou sans qualification particulière, utilisant les éléments basiques du traitement de texte et exécutant des travaux de bureau : classement, tenue de fichiers, distribution et expédition du courrier courant et autres travaux analogues et simples. | Employé de bureau, d'entretien, de manutention |
| Groupe 2 | Employé G2 Maîtrise de travaux diversifiés avec modes opératoires connus | Employé de presse II : il est chargé de tous travaux administratifs, commerciaux ou techniques, tels que : réponse au téléphone, accueil de la clientèle, préparation d'éléments de réponse, mise en forme de textes simples, constitution de dossiers, fichiers, tenue de comptes simples et de statistiques, réclamations, colisage et expéditions des courriers et des journaux, utilisation des principales fonctionnalités des outils informatiques et bureautiques courants nécessaires à sa fonction, suivant les nécessités du service. | Aide comptable I : employé ayant des connaissances comptables suffisantes, susceptible de tenir des comptes simples et de participer à des travaux statistiques, passant toutes écritures et tenant les livres auxiliaires, suivant les directives d'un comptable ou du directeur du journal. Ce poste nécessite une connaissance des logiciels comptables. Coursier Chauffeur : employé assurant toutes livraisons pour le journal, réalisant les tournées dans les meilleurs délais et capable de dépannages simples. Il est appelé à participer à la manutention des marchandises. |
| Groupe 3 | Employé G3 Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles | Employé de presse III : employé qui, en plus des tâches de l'employé de presse II, possède une bonne maîtrise des logiciels utilisés dans l'entreprise, et prend des initiatives sur des activités relevant de process simples et formalisés, tel que par exemple la gestion de la paie. | Aide comptable II : en plus des tâches de l'aide-comptable I, arrête les journaux auxiliaires, tient et surveille les comptes particuliers, notamment ceux des clients et fournisseurs dont il ajuste la ou les balances de vérification. Il maîtrise les logiciels utiles à sa fonction. |

| Administratif et support | | |
|--------------------------|--|---|
| Groupe 4 | <p>Employé G4</p> <p>Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir-faire</p> | <p>Employé de presse IV : employé qui, en raison de son expérience acquise dans les techniques de sa spécialité, est capable d'assurer tous travaux administratifs, commerciaux ou techniques, confiés à l'employé de presse III, avec un niveau d'initiative plus élevé.</p> |
| Groupe 5 | <p>Employé G5</p> <p>Est en appui technique auprès d'autres salariés</p> <p>Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail</p> | <p>Employé de presse V : employé disposant d'un haut niveau de technicité et assurant la coordination d'un collectif de travail. Il prend, en l'absence du chef de service, l'initiative de tous travaux administratifs, commerciaux et techniques complexes.</p> |
| Groupe 6 | <p>Employé G6</p> <p>Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi</p> <p>Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires</p> | <p>Comptable I : est capable, en plus des tâches de l'aide-comptable II, de tirer les prix de revient, les balances statistiques, les prévisions budgétaires ou de trésorerie, de faire la centralisation des comptes et de fournir tous les éléments pour l'établissement du bilan.</p> <p>Technicien support informatique I : prend en charge l'installation de postes de travail ou les premières actions de maintenance sur les aspects réseau ou applicatifs, sur des tâches pour lesquelles le process est connu et formalisé</p> <p>Assistant de direction : employé capable d'initiative et susceptible de prendre des décisions en l'absence de son directeur, de rédiger seul le courrier ordinaire de la direction ou des rapports à la demande de son directeur.</p> <p>Technicien support informatique II : prend en charge les tâches et responsabilités du technicien support informatique II, vient en appui de collègues moins expérimentés</p> <p>Comptable II : employé, qui en raison de son expérience et de sa compétence, est capable de prendre la responsabilité de toute la comptabilité du journal, de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir le bilan, les déclarations d'ordre fiscal ou social suivant les directives de la direction ou d'un expert-comptable.</p> <p>Technicien support informatique III : prend en charge les responsabilités du technicien support informatique III, ainsi que des actions demandant une technicité ou une capacité relationnelle plus forte de support ou de maintenance, ou la gestion d'actions d'amélioration du réseau et des outils informatiques</p> |

| Production, technique et fabrication | | |
|--------------------------------------|---|---|
| Groupe 1 | Employé G1 Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts | Employé de fabrication I : employé PAO débutant, assurant la saisie et la correction des textes ainsi que le traitement des images. |
| Groupe 2 | Employé G2 Maîtrise de travaux diversifiés avec modes opératoires connus | Employé de fabrication II : employé en PAO effectuant tous les travaux de saisie, de mise en page, de montage et de transmission des textes, illustrations et publicités. |
| Groupe 3 | Employé G3 Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles | Employé de fabrication III : employé capable d'effectuer, en plus des tâches de l'employé de fabrication II, tous travaux de saisie de textes et de création de visuels ou traitement de visuels. Ce poste nécessite une bonne maîtrise de tous les logiciels relatifs à la fabrication du journal et/ou de produits multimédias. |
| Groupe 4 | Employé G4 Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir-faire Peut exercer des actions impliquant d'autres métiers de l'entreprise | Employé de fabrication IV : employé très expérimenté, disposant d'une technicité particulière ou exerçant des actions impliquant de travailler avec d'autres métiers de l'entreprise. Il effectue tous travaux complexes de fabrication du journal et/ou des produits multimédias. |
| Groupe 5 | Employé G5 Est en appui technique auprès d'autres salariés Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail | Employé de fabrication V : assurant toutes les tâches de l'employé IV, il dispose d'une technicité supérieure et assure la coordination d'un collectif de travail tout en étant garant du respect du processus de fabrication du journal et/ou des produits multimédias. |
| | | Correcteur I : employé ayant une parfaite maîtrise de l'orthographe, vérifiant la copie et corrigeant textes et documents avant publication. Correcteur II : employé expérimenté assurant les mêmes tâches que le correcteur I. Assistant Webmaster : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux. Webmaster I : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux, vient en appui de collègues, peut prendre en charge des activités de référencement, peut être conduit à gérer en autonomie des petits projets. |

| Production, technique et fabrication | | |
|--------------------------------------|---|---|
| Groupe 6 | <p>Employé G6</p> <p>Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi</p> <p>Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires</p> | <p>Webmaster II : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux, vient en appui de collègues, mène des projets de modification importante ou de nouveaux supports web ou réseaux sociaux</p> |

| Commercial et marketing | | |
|-------------------------|---|--|
| Groupe 1 | Employé G1 Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts | <p>Chargé de diffusion/événementiel I : employé débutant chargé, sous l'autorité du chef des ventes et/ou de la direction, de promouvoir la vente par abonnement ou au numéro du journal (papier ou numérique) et de participer à toutes actions de commercialisation et de promotion du journal et de ses produits dérivés. Il assure notamment le réassort et la mise en place de la PLV. Ce poste implique la connaissance des logiciels nécessaires à sa fonction.</p> <p>Assistant en publicité I : reçoit les ordres de publicité, suit et participe à l'exécution des ordres de publicité d'après les instructions données par l'annonceur ou l'agence de publicité ou le service commercial. Établit le bordereau détaillé des publicités à paraître chaque semaine. Tient à jour les statistiques. Ce poste nécessite une connaissance des logiciels relatifs à la gestion de la publicité.</p> |
| Groupe 2 | Employé G2 Maîtrise de travaux diversifiés avec modes opératoires connus | <p>Chargé de diffusion/événementiel II : employé expérimenté, il est capable d'effectuer toutes les tâches du chargé de diffusion I. Il contrôle la mise en place du titre, assure le suivi des dépositaires et des diffuseurs ainsi que le réglage des ventes. Il recherche les meilleures conditions de diffusion du journal et de ses produits dérivés. Il peut gérer des abonnements et suivre les encaissements. Il maîtrise tous les logiciels ayant trait à la diffusion et exploite les statistiques.</p> <p>Assistant en publicité II : effectue les tâches de l'assistant publicité 1, avec une autonomie et des prises d'initiative plus larges. Il peut notamment assurer et coordonner la réalisation de travaux à partir d'orientations définies par son supérieur hiérarchique</p> <p>Attaché commercial I : sous l'autorité du chef de publicité et/ou de la direction de l'entreprise, il prospecte la publicité auprès des annonceurs, assure la liaison avec les annonceurs, établit les documents nécessaires à l'exécution et à la facturation, contrôle la bonne exécution des ordres, assure la tenue du fichier clientèle. Assure la rédaction de textes publicitaires simples.</p> |
| Groupe 3 | Employé G3 Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles | <p>Chargé de diffusion/événementiel III : employé très expérimenté, en mesure de réaliser toutes les tâches du chargé de diffusion II. Il prend l'initiative et la responsabilité, en l'absence du chef des ventes, de l'exécution des actions de promotion du journal et de produits dérivés et de leur diffusion. Il peut effectuer des opérations impliquant d'autres métiers de l'entreprise</p> <p>Attaché commercial II : il effectue toutes les tâches de l'attaché commercial groupe 3. Disposant d'une technicité particulière, il peut prendre en charge des relations commerciales plus complexes et être appelé à prendre un niveau d'initiative plus élevé.</p> |
| Groupe 4 | Employé G4 Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir-faire Peut exercer des opérations impliquant d'autres métiers de l'entreprise | |

| Commercial et marketing | | |
|-------------------------|--|--|
| Groupe 5 | <p>Employé G5</p> <p>Est en appui technique auprès d'autres salariés</p> <p>Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail</p> | <p>Chargé de diffusion/événementiel IV : prend en charge les tâches et responsabilités du chargé de diffusion III. Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail</p> |
| Groupe 6 | <p>Employé G6</p> <p>Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi</p> <p>Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires</p> | <p>Chargé de diffusion/événementiel V : prend en charge les tâches et responsabilités du chargé de diffusion IV. Peut assurer des projets simples d'amélioration ou d'adaptation impliquant des salariés d'autres métiers ou des relations extérieures, peut réaliser des analyses et des tableaux de bord de performance de la diffusion et des ventes, peut assister le chef des ventes dans la mise en œuvre de la politique marketing de l'entreprise</p> |

B. Salaires minima

| Groupe | Emplois | | | Salaire mensuel minimum conventionnel |
|------------|---|--|--|---------------------------------------|
| | Administratif et support | Production, technique et fabrication | Commercial et marketing | |
| Employé G1 | Employé de presse I Employé de bureau, d'entretien, de manutention | Employé de fabrication I | | 1 900 euros |
| Employé G2 | Employé de presse II Aide comptable I Coursier Chauffeur | Employé de fabrication II Correcteur I | Chargé de diffusion/événementiel I Assistant en publicité I | 1 940 euros |
| Employé G3 | Employé de presse III Aide comptable II | Employé de fabrication III Correcteur II | Chargé de diffusion/événementiel II Assistant en publicité II Attaché commercial I | 1 980 euros |
| Employé G4 | Employé de presse IV Comptable I Technicien support informatique I | Employé de fabrication IV Assistant Webmaster | Chargé de diffusion/événementiel III Attaché commercial II | 2 020 euros |
| Employé G5 | Employé de presse V Assistant de direction Technicien support informatique II | Employé de fabrication V Webmaster I | Chargé de diffusion/événementiel IV | 2100 euros |
| Employé G6 | Comptable II Technicien support informatique III | Webmaster II | Chargé de diffusion/événementiel V | 2 250 euros |

Ces barèmes sont majorés d'une prime d'ancienneté (assiette : salaire minima) d'un montant de 5 % lorsque le salarié a été présent 5 ans dans l'entreprise et de 10 % lorsque le salarié a été présent 10 ans.

Article 3 | *Champ d'application*

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR).

Article 4 | *Garantie de maintien de rémunération*

La revalorisation des minima opérée par le présent avenant rend très peu probable que l'application de cet avenant entraîne pour un salarié que sa nouvelle classification le positionne à un niveau de rémunération inférieur à son actuelle rémunération. Si le cas venait à se présenter, le salarié concerné bénéficierait du maintien de sa rémunération actuelle.

Par ailleurs, il est rappelé la pratique constante que la revalorisation conventionnelle des salaires minima introduite par la nouvelle grille de salaires du présent avenant est sans effet sur les salaires réels pratiqués en entreprise lorsque ceux-ci sont d'un montant supérieur ou égal à ces nouveaux montants. Cette disposition conventionnelle ne porte toutefois pas préjudice aux usages et accords d'entreprise instaurant des dispositions plus favorables.

Article 5 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La presse hebdomadaire régionale étant composée de nombreuses entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant a été élaboré en tenant compte de cette situation.

Article 6 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | *Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La nouvelle classification entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2024.

Fait à Paris, le 15 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 6 décembre 2024

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

NOR : ASET2550121M

IDCC : 3248

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

UIMM Haute-Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 novembre 2024 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'UIMM Haute-Savoie, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,40 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Fait à Annecy, le 6 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 13 décembre 2024

relatif à la prime de vacances
(Avesnes)

NOR : ASET2550132M

IDCC : 3248

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 décembre 2024 pour négocier le montant de la prime de vacances, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord autonome du 28 juin 2022.

Article 1^{er} | Montant

En application de l'article 5 de l'accord autonome du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 610 euros pour 30 jours ouvrables, soit 20,33 euros par jour de congé principal.

Article 2 | Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1^{er} juin 2024 - 31 mai 2025.

Article 3 | Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 4 | Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 13 décembre 2024

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
(Avesnes)

NOR : ASET2550134M

IDCC : 3248

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 décembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er}

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,70 euros à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 4 | Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 8 janvier 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Indre-et-Loire)

NOR : ASET2550129M

IDCC : 3248

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

UIMM Loiret-Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Indre-et-Loire ;

CGT Indre-et-Loire ;

CFDT Centre Val de Loire ;

FO Indre-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au travers de cet accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur attachement à un dialogue social pragmatique, au plus proche des collectifs de travail qu'elles représentent. Le contexte économique et les environnements de travail sont soumis à de nombreux aléas, selon une cyclicité qui a tendance à s'accélérer ces dernières années, ce qui nécessite pour les partenaires sociaux de mener une observation de terrain la plus fine possible, afin d'anticiper et de s'adapter aux besoins des salariés et des entreprises.

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

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue d'accompagner les entreprises ressortissantes des filières automobile et machinisme agricole, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles.

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

Réalisation d'un diagnostic partagé

La chambre syndicale de l'UIMM Loiret-Touraine a dans son périmètre territorial les départements du Loiret et de l'Indre-et-Loire.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les filières automobile et machinisme agricole a été réalisé le 26 novembre 2024 conjointement par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un accord « Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La branche de la métallurgie sur les départements d'Indre-et-Loire et du Loiret enregistre 11 144 entreprises représentant un total d'effectifs de 30 946 salariés (octobre 2024).

Ce sont les bassins d'emploi de Tours (11 295 salariés) et d'Orléans (10 337 salariés) qui constituent les 2/3 des effectifs du périmètre concerné. Le bassin d'Orléans compte 385 entreprises et 397 exercent sur le bassin de la métropole de Tours.

Les bassins d'emploi de Pithiviers et de Gien regroupent presque autant d'entreprises (65) mais avec 1 800 salariés, c'est le bassin d'emploi de Chinon qui arrive en 2^e position après celui de Montargis (116 entreprises relevant de la métallurgie pour plus de 2 200 salariés).

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 68 % de l'ensemble des 1 144 entreprises de notre champ d'intervention sur les deux départements.

Celles de plus de 250 salariés représentent près de 12 % de l'ensemble des entreprises et 41 % de la totalité des effectifs.

Région de sous-traitance industrielle, notre territoire est constitué à 80 % d'entreprises de moins de 50 salariés (27 % de l'ensemble des effectifs sur le périmètre Loiret-Touraine).

Focus automobile et machinisme agricole (base adhérents)

Les entreprises (103) dont les codes NAF sont concernés par le périmètre de cet accord emploient 7 045 salariés (octobre 2024).

Le bassin d'emploi d'Orléans concentre 44 % des effectifs concernés.

65 % des entreprises des codes NAF de 24 à 29, 33, 43, 46, 64, 71 et 74 sont présents dans le Loiret et 35 % dans l'Indre-et-Loire.

Plus de 80 % des salariés des entreprises adhérentes sont en emploi dans des entreprises de plus de 50 salariés.

La métallurgie héberge plusieurs sites d'équipementiers et sous-traitants multi-filières : SKF, John Deere power system, MSL circuits, TI Automotive... (voir document partagé lors de la négociation du 26 novembre 2024).

Focus Indre-et-Loire (base adhérents)

32 % des entreprises relèvent du secteur automobile et machinisme agricole.

81 % de ces entreprises sont des entreprises de moins de 50 salariés.

79 % des salariés des entreprises adhérentes sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Conjoncture générale

Le ralentissement du climat des affaires industrielles en France se poursuit au mois d'octobre 2024 malgré l'amélioration de la situation dans différents secteurs d'activité. La production réalisée et les carnets de commandes sont en nette diminution au niveau global. L'incertitude économique ressentie par les chefs d'entreprise depuis quelques mois continue de s'intensifier. La situation politique française et les zones de conflits ne permettent pas d'envisager une amélioration à court terme. Le niveau d'activité avec la plupart des secteurs clients en France devient faible que ce soit dans la construction mécanique, l'industrie lourde, l'automobile ou le machinisme agricole. D'ailleurs les exportations de la mécanique française sont en recul depuis le début de l'année à -0,7 %.

Les demandes d'activité partielle de droit commun se sont intensifiées depuis le mois de septembre, et les problématiques de trésorerie sont en très nettes augmentations au moment même où les PGE se remboursent. Une vague de dossiers devant les tribunaux de commerce est à redouter à la lumière des tendances actuelles.

Marché automobile

Le sujet n'est pas nouveau, la filière automobile est confrontée à des enjeux de transformation considérables liés aux objectifs de transition énergétique que se sont fixés les grands continents. Pari de l'électrification, effet ciseau entre hybridation rechargeable et hybridation légère, recherche autour des carburants de synthèse confrontée à un coût de production rédhibitoire, mort annoncée des motorisations thermiques, incertitudes fortes sur la faisabilité technique de la solution hydrogène, plusieurs solutions sont proposées aux clients finaux, mais elles s'entrechoquent, au point de percuter avec une brutalité sans précédent les volumes vendus par les donneurs d'ordre.

Le marché de l'automobile français des voitures particulières enregistre une baisse de plus de 11 % si l'on compare octobre 2024 au même mois de l'année précédente. C'est une chute de 10 % pour les véhicules utilitaires légers avec 30 523 immatriculations sur le mois d'octobre 2024. Depuis début janvier 2024 ces marchés enregistrent un recul de 1,62 % et selon les chiffres de la filière automobile et mobilité PFA les marques françaises enregistrent des reculs supérieurs à cette moyenne.

La part des véhicules électriques ne progresse pas malgré les investissements importants des constructeurs ce qui les place désormais en situation de grande fragilité.

L'évolution du véhicule thermique vers le véhicule électrique constitue une pierre angulaire de la stratégie de décarbonation de l'Union européenne. Les 27 États membres se sont ainsi accordés pour interdire la vente de véhicules thermiques à compter de 2035, avec une trajectoire de réduction progressive des émissions qui a contraint les orientations stratégiques des constructeurs et filières équipementiers.

Cependant ces orientations se voient réinterrogées par les comportements d'achat des consommateurs français et européens qui fragilisent grandement la filière automobile à tous les niveaux de la chaîne de valeur dans notre territoire.

Les stratégies de regroupement avec d'autres constructeurs dont les Chinois permettront peut-être d'atteindre les objectifs d'émissions pour 2025/2035 mais ne favoriseront pas l'emploi dans nos territoires.

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

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

Marché machinisme agricole

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

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

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

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

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

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

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

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

Localement, les premiers ajustements se sont produits avec un stop immédiat sur l'intérim.

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

Évolution des emplois et compétences

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

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

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

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont

confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

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

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

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

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

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO2i.

Financements de droit commun

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

Article 3 | Durée de l'accord

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

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

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

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataires d'Indre-et-Loire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Loiret-Touraine.

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

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO2i.

L'UIMM Loiret-Touraine invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 5 | Révision de l'accord

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

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

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

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

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

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Tours, le 8 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 8 janvier 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Loiret)

NOR : ASET2550130M

IDCC : 3248

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

UIMM Loiret-Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Métallurgie Centre ;

CGT Métaux Loiret ;

FO Loiret ;

CFDT Centre Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au travers de cet accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur attachement à un dialogue social pragmatique, au plus proche des collectifs de travail qu'elles représentent. Le contexte économique et les environnements de travail sont soumis à de nombreux aléas, selon une cyclicité qui a tendance à s'accélérer ces dernières années, ce qui nécessite pour les partenaires sociaux de mener une observation de terrain la plus fine possible, afin d'anticiper et de s'adapter aux besoins des salariés et des entreprises.

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

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue d'accompagner les entreprises ressortissantes des filières automobile et machinisme agricole, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles.

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

Réalisation d'un diagnostic partagé

La chambre syndicale de l'UIMM Loiret-Touraine a dans son périmètre territorial les départements du Loiret et de l'Indre-et-Loire.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les filières automobile et machinisme agricole a été réalisé le 26 novembre 2024 conjointement par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un accord « Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La branche de la métallurgie sur les départements d'Indre-et-Loire et du Loiret enregistre 1 144 entreprises représentant un total d'effectifs de 30 946 salariés (octobre 2024).

Ce sont les bassins d'emploi de Tours (11 295 salariés) et d'Orléans (10 337 salariés) qui constituent les 2/3 des effectifs du périmètre concerné. Le bassin d'Orléans compte 385 entreprises et 397 exercent sur le bassin de la métropole de Tours.

Les bassins d'emploi de Pithiviers et de Gien regroupent presque autant d'entreprises (65) mais avec 1800 salariés, c'est le bassin d'emploi de Chinon qui arrive en 2^e position après celui de Montargis (116 entreprises relevant de la métallurgie pour plus de 2 200 salariés).

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 68 % de l'ensemble des 1 144 entreprises de notre champ d'intervention des 2 départements.

Celles de plus de 250 salariés représentent près de 12 % de l'ensemble des entreprises et 41 % de la totalité des effectifs.

Région de sous-traitance industrielle, notre territoire est constitué à 80 % d'entreprises de moins de 50 salariés (27 % de l'ensemble des effectifs sur le périmètre Loiret-Touraine).

Focus automobile et machinisme agricole (base adhérents)

Les entreprises (103) dont les codes NAF sont concernés par le périmètre de cet accord emploient 7 045 salariés (octobre 2024).

Le bassin d'emploi d'Orléans concentre 44 % des effectifs concernés.

65 % des entreprises des codes NAF de 24 à 29, 33, 43, 46, 64, 71 et 74 sont présents dans le Loiret et 35 % dans l'Indre-et-Loire.

Plus de 80 % des salariés des entreprises adhérentes sont en emploi dans des entreprises de plus de 50 salariés.

La métallurgie héberge plusieurs sites d'équipementiers et sous-traitants multi-filières : SKF, John Deere power system, MSL circuits, TI Automotive... (voir document partagé lors de la négociation du 26 novembre 2024).

Focus Loiret (base adhérents)

35 % des entreprises relèvent du secteur automobile et machinisme agricole.

71 % des entreprises de ce secteur sont des entreprises de moins de 50 salariés.

82 % des salariés des entreprises adhérentes de ce secteur sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Conjoncture générale

Le ralentissement du climat des affaires industrielles en France se poursuit au mois d'octobre 2024 malgré l'amélioration de la situation dans différents secteurs d'activité. La production réalisée et les carnets de commandes sont en nette diminution au niveau global. L'incertitude économique ressentie par les chefs d'entreprise depuis quelques mois continue de s'intensifier. La situation politique française et les zones de conflits ne permettent pas d'envisager une amélioration à court terme. Le niveau d'activité avec la plupart des secteurs clients en France devient faible que ce soit dans la construction mécanique, l'industrie lourde, l'automobile ou le machinisme agricole. D'ailleurs les exportations de la mécanique française sont en recul depuis le début de l'année à - 0,7 %.

Les demandes d'activité partielle de droit commun se sont intensifiées depuis le mois de septembre, et les problématiques de trésorerie sont en très nettes augmentations au moment même où les PGE se remboursent. Une vague de dossiers devant les tribunaux de commerce est à redouter à la lumière des tendances actuelles.

Marché automobile

Le sujet n'est pas nouveau, la filière automobile est confrontée à des enjeux de transformation considérables liés aux objectifs de transition énergétique que se sont fixés les grands continents. Pari de l'électrification, effet ciseau entre hybridation rechargeable et hybridation légère, recherche autour des carburants de synthèse confrontée à un coût de production rédhibitoire, mort annoncée des motorisations thermiques, incertitudes fortes sur la faisabilité technique de la solution hydrogène, plusieurs solutions sont proposées aux clients finaux, mais elles s'entrechoquent, au point de percuter avec une brutalité sans précédent les volumes vendus par les donneurs d'ordre.

Le marché de l'automobile français des voitures particulières enregistre une baisse de plus de 11 % si l'on compare octobre 2024 au même mois de l'année précédente. C'est une chute de 10 % pour les véhicules utilitaires légers avec 30 523 immatriculations sur le mois d'octobre 2024. Depuis début janvier 2024 ces marchés enregistrent un recul de 1,62 %. Selon les chiffres de la filière automobile et mobilité PFA les marques françaises enregistrent des reculs supérieurs à cette moyenne.

La part des véhicules électriques ne progresse pas malgré les investissements importants des constructeurs ce qui les place désormais en situation de grande fragilité.

L'évolution du véhicule thermique vers le véhicule électrique constitue une pierre angulaire de la stratégie de décarbonation de l'Union européenne. Les 27 États membres se sont ainsi accordés pour interdire la vente de véhicules thermiques à compter de 2035, avec une trajectoire de réduction progressive des émissions qui a contraint les orientations stratégiques des constructeurs et filières équipementiers.

Cependant ces orientations se voient réinterrogées par les comportements d'achat des consommateurs français et européens qui fragilisent grandement la filière automobile à tous les niveaux de la chaîne de valeur dans notre territoire.

Les stratégies de regroupement avec d'autres constructeurs dont les Chinois permettront peut-être d'atteindre les objectifs d'émissions pour 2025 mais ne favoriseront pas l'emploi dans nos territoires.

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

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

Marché machinisme agricole

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

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

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

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

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

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

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

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

Localement, les premiers ajustements se sont produits avec un stop immédiat sur l'intérim.

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

Évolution des emplois et compétences

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

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

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

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont

confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

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

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

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

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

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO2i.

Financements de droit commun

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

Article 3 | Durée de l'accord

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

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

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

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

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

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO2i.

L'UIMM Loiret-Touraine invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 5 | Révision de l'accord

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

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

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

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

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

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 8 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3250** | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES
VOLONTAIRES**
(16 novembre 2022)

Avenant n° 8 du 19 décembre 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2550058M

IDCC : 3250

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

SYMEV ;
CNCJ ;
SOPVEM ;
UNCJ ;
CJF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FEC – FO ;
FS CFTC ;
FESSAD UNSA ;
FSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

Le 16 novembre 2022, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont signé à l'unanimité la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires. Cette nouvelle convention collective s'est substituée à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans ces branches à compter du 1^{er} octobre 2023 et a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 10 juillet 2024 publié au *Journal officiel* du 18 juillet 2024.

Au titre des négociations salariales pour l'année 2024, les partenaires sociaux ont signé un procès-verbal de désaccord le 4 juillet 2024 et s'étaient engagés à rouvrir des négociations pour l'année 2025.

C'est dans ce cadre qu'un consensus a pu être trouvé pour déterminer les salaires minima hiérarchiques applicables dans la branche à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 41.1 « Méthode de calcul du salaire minimum conventionnel »

Les dispositions de l'article 41.1 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 41.1 | Méthode de calcul du salaire minimum conventionnel »

Les partenaires sociaux rappellent qu'en toute hypothèse les salariés ne peuvent bénéficier d'une rémunération d'un montant inférieur au salaire minimum de croissance.

Les négociations sont menées pour permettre de déterminer conventionnellement les salaires minimums applicables au personnel en fonction de leur classification et fondée sur :

- une valeur de base du point applicable aux seuls 214 premiers points de chaque coefficient dite "valeur de référence" ;
- une deuxième valeur de point dite "valeur complémentaire" applicable au-delà des 214 premiers points.

Ces valeurs de points, multipliés par le coefficient correspondant à un emploi, permettent de déterminer le salaire minimum conventionnel applicable.

À compter du 1^{er} janvier 2025 :

- la valeur du point dite "valeur de référence" est fixée à 8,65 euros ;
- la valeur du point dite "valeur complémentaire" est fixée à 8,19 euros. »

Article 2 | Modification du chapitre 2 du titre 8 de la convention collective « Grille de classification »

À compter du 1^{er} janvier 2025, le chapitre 2 « Grille de classification » du titre 8 « Classification » de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires est modifié comme suit :

Les parties sont convenues de fixer, notamment pour tenir compte de l'évolution du montant du Smic :

- le coefficient des emplois-repères « Agent entretien/Agent de sécurité » et « Magasinier/manutentionnaire/responsable de salle/Employé administratif/Agent d'accueil/Assistant services généraux » (catégorie I, niveau 1, échelon 1) à 214 ;
- le coefficient de l'emploi-repère « Appariteur » (catégorie I, niveau 1, échelon 2) à 215 ;
- le coefficient de l'emploi-repère « Secrétaire » (catégorie I, niveau 2, échelon 1) à 219 ;
- le coefficient de l'emploi-repère « Assistante de direction » (catégorie I, niveau 3, échelon 1) à 300,
- le coefficient de l'emploi-repère « Assesseur des appréciateurs des crédits municipaux » (catégorie II, niveau 1) à 214 ;
- le coefficient de l'emploi-repère « OVV stagiaire » (catégorie II *bis*) à 217 ;
- le coefficient de l'emploi-repère « Clerc Gestionnaire/Clerc habilité aux constats » (catégorie II, niveau 3) à 296.

Il est créé un emploi-repère « Clerc Assistant titulaire de la CQP » (catégorie II, niveau 2) au coefficient 258 ».

Cet emploi-repère vise le clerc assistant titulaire de l'ancienne CQP (certificat de qualification professionnelle) de « Clerc aux procédures » ou de la CQP « Clerc assistant » enregistrée au Registre national des certifications professionnelles (« RNCP »).

Il est également créé une fiche emploi-repère « Clerc Assistant titulaire de la CQP » insérée à l'annexe 1 de la convention collective et rédigée comme suit :

| | |
|--|---|
| Intitulé du poste | Clerc assistant titulaire d'une CQP (Soit l'ancienne CQP de « Clerc aux procédures » soit de la CQP « Clerc assistant » enregistrée au Registre national des certifications professionnelles « RNCP ») |
| Tâches (descriptif précis) | Le clerc assistant a pour mission d'assister le commissaire de justice et le clerc gestionnaire. Il assure l'appui administratif de l'étude sur l'ouverture des dossiers, leur préparation pour les audiences, la rédaction des comptes rendus, les recherches, accueille le client et l'oriente, met en forme les actes, vérifie les mentions obligatoires, participe à la gestion des tournées de signification et de saisies-vente du commissaire de justice, assure le recouvrement des créances et le suivi d'échéancier et réalise les écritures et les actes comptables. De plus, il participe à la réalisation des formalités administratives liées à la préparation des ventes, élabore les catalogues, constitue les dossiers vendeurs, enregistre les offres d'achat, puis assure le suivi et la gestion des stocks. |
| Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.) | Connaissances juridiques, informatiques et de gestion |
| Degré d'autonomie | N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; disposant d'une certaine autonomie. |
| Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.) | |
| Niveau d'étude (si pertinent) | Niveau, titre ou certification équivalent Bac + 2 ou niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles et titulaire de l'ancienne CQP de « Clerc aux procédures » ou de la CQP « Clerc assistant » enregistrée au Registre national des certifications professionnelles (« RNCP »). |
| Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux) | Catégorie II, niveau 2 |

(Voir page suivante.)

En conséquence, la fiche emploi-repère « Clerc Assistant » est également modifiée comme suit :

| Intitulé du poste | Clerc assistant |
|---|--|
| Tâches (descriptif précis) | Le clerc assistant a pour mission d'assister le commissaire de justice et le clerc gestionnaire. Il assure l'appui administratif de l'étude sur l'ouverture des dossiers, leur préparation pour les audiences, la rédaction des comptes rendus, les recherches, accueille le client et l'oriente, met en forme les actes, vérifie les mentions obligatoires, participe à la gestion des tournées de signification et de saisies-vente du commissaire de justice, assure le recouvrement des créances et le suivi d'échéancier et réalise les écritures et les actes comptables. De plus, il participe à la réalisation des formalités administratives liées à la préparation des ventes, élabore les catalogues, constitue les dossiers vendeurs, enregistre les offres d'achat, puis assure le suivi et la gestion des stocks. |
| Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.) | Connaissances juridiques, informatiques et de gestion. |
| Degré d'autonomie | N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; disposant d'une certaine autonomie. |
| Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.) | |
| Niveau d'étude (si pertinent) | Niveau, titre ou certification équivalent Bac + 2 ou niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles. |
| Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux) | Catégorie II, niveau 2. |

En conséquence de ce qui précède, la grille de classification et de rémunération applicable à compter du 1^{er} janvier 2025 est la suivante : voir annexe 1.

Article 3 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'eu égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnée à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 | *Durée, entrée en vigueur, extension et dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille de classification

À compter du 1^{er} janvier 2025.

| Catégorie I : support | Échelon | Coefficient | Catégorie professionnelle (indicative) | Emplois repères (liste) | Minimum conventionnel (151,67 heures) |
|-----------------------|--|-------------|--|--|---------------------------------------|
| Niveau 1 | Échelon 1 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – sans autonomie. | 214 | Employé | Agent entretien/Agent de sécurité Magasinier/Manutentionnaire/Responsable de salle Employé administratif/Agent d'accueil/Assistant services généraux | 1 851,10 € |
| | Échelon 2 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – sans autonomie ; – requérant une certaine technicité. | 215 | | Appariteur | 1 859,29 € |
| | | | | | |

| Catégorie I : support | Échelon | Coefficient | Catégorie professionnelle (indicative) | Emplois repères (liste) | Minimum conventionnel (151,67 heures) |
|-----------------------|--|-------------|--|---|---------------------------------------|
| Niveau 2 | Échelon 1 Exercice d'un métier : – nécessitant <i>a minima</i> un diplôme, titre ou certification équivalent de niveau BEP ou de niveau BAC ; – sans autonomie particulière. | 219 | Employé ou technicien | Secrétaire | 1 892,05 € |
| | | 223 | | Techniciens spécialisés (Sono, éclairage, tapisseries) | 1 924,81 € |
| | Échelon 2 Exercice d'un métier : – nécessitant <i>a minima</i> un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 2 ; – sans autonomie particulière ; – requérant une certaine technicité. | 270 | | Assistants spécialisés (export / shipping) | 2 309,74 € |
| | | 283 | | Responsable de parc / d'entrepôt / de services généraux | 2 416,21 € |
| | | 299 | | Webmaster/photographe | 2 547,25 € |

| Catégorie I : support | Échelon | Coefficient | Catégorie professionnelle (indicative) | Emplois repères (liste) | Minimum conventionnel (151,67 heures) |
|-----------------------|--|-------------|--|---|---------------------------------------|
| Niveau 3 | Échelon 1 Exercice d'un métier : – nécessitant <i>a minima</i> un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – disposant d'une certaine autonomie. | 270 | Agent de maîtrise | Comptable | 2 309,74 € |
| | | 300 | | Assistante de direction | 2 555,44 € |
| | | 302 | | Chargé de mission | 2 571,82 € |
| | | 317 | | Coordinateur communication/marketing Attaché de presse | 2 694,67 € |
| | | 331 | | Chargé de ressources humaines | 2 809,33 € |
| | | 345 | | Juriste | 2 923,99 € |
| | Échelon 2 Exercice d'un métier : – nécessitant <i>a minima</i> un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 4 ; – disposant d'une certaine autonomie. | 360 | Cadre | Chef de projet | 3 046,84 € |

| Catégorie I : support | Échelon | Coefficient | Catégorie professionnelle (indicative) | Emplois repères (liste) | Minimum conventionnel (151,67 heures) |
|-----------------------|---------|-------------|--|---|---------------------------------------|
| | | 410 | | Directeur juridique Directeur comptable Directeur ressources humaines | 3 456,34 € |

| Catégorie II : exercice de la profession | Échelon | Coefficient | Catégorie professionnelle (indicative) | Emplois repères (liste) | Minimum conventionnel (151,67 heures) |
|--|-----------|-------------|--|--|---------------------------------------|
| Niveau 1 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière. | Échelon 1 | 214 | Employé ou agent de maîtrise | Assesseur des appréciateurs des crédits municipaux | 1 851,10 € |
| | | 221 | | Clerc/Clerc significateur/Clerc au PV | 1 908,43 € |
| | Échelon 2 | 231 | | Clerc significateur titulaire de la CQP ou d'une ancienneté de 5 ans | 1 990,33 € |
| | | 240 | | Gestionnaire de dossier | 2 064,04 € |
| | | 246 | | Administrateur des ventes | 2 113,18 € |
| | | 258 | | Documentaliste | 2 211,46 € |
| Niveau 2 Exercice d'un métier : – nécessitant <i>a minima</i> un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 2 ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; – disposant d'une certaine autonomie. | | 250 | Agent de maîtrise | Clerc assistant | 2 145,94 € |
| | | 258 | | Clerc Assistant titulaire d'une CQP | 2 211,46 € |
| | | 270 | | Gestionnaire de dossier confirmé | 2 309,74 € |

| Catégorie II : exercice de la profession | Échelon | Coefficient | Catégorie professionnelle (indicative) | Emplois repères (liste) | Minimum conventionnel (151,67 heures) |
|--|---------|-------------|--|--|---------------------------------------|
| Niveau 3 Exercice d'un métier : – nécessitant <i>a minima</i> un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; – pouvant impliquer une autonomie totale. | | 296 | Agent de maîtrise | Clerc gestionnaire | 2 522,68 € |
| | | 302 | | Clerc habilité aux constats | |
| | | 315 | | Catalogueur | 2 571,82 € |
| | | 317 | | Commissaire de justice assistant (titulaire de l'examen de commissaire de justice) | 2 678,29 € |
| | | 365 | | Crieur | 2 694,67 € |
| | | 365 | | Spécialiste | 3 087,79 € |
| | | 400 | | Titulaire de l'examen volontaire de moins de 7 ans d'ancienneté | 3 087,79 € |
| | | 447 | | Spécialiste confirmé Responsable de département | 3 374,44 € |
| Niveau 4 Exercice des fonctions nécessitant un examen professionnel. | | 456 | Cadre | Titulaire de l'examen volontaire de plus de 7 ans d'ancienneté | 3 759,37 € |
| | | | | Commissaire-priseur habilité | 3 833,08 € |

| Catégorie II bis : accès à la profession | Coefficient | Catégorie professionnelle (indicative) | Emplois repères (liste) | Minimum conventionnel (151,67 heures) |
|--|-------------|--|--|---------------------------------------|
| Exercice d'un métier : – nécessitant <i>a minima</i> un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; – disposant d'une certaine autonomie. | 217 | Agent de maîtrise | OVV stagiaire | 1 875,67 € |
| | 230 | | Commissaire de justice stagiaire | 1 982,14 € |
| Catégorie III : responsables de l'office | Coefficient | Catégorie professionnelle (indicative) | Emplois repères (liste) | Minimum conventionnel (151,67 heures) |
| Niveau 1 Exercice d'un métier impliquant la direction d'un service ou d'un département. | 393 | Cadre | Directeur de département | 3 317,11 € |
| | 403 | | Clerc Principal | 3 399,01 € |
| | 441 | | Clerc Principal OVV | 3 710,23 € |
| Niveau 2 Cadre dirigeant (cf. définition du droit du travail). | 460 | | Secrétaire général | 3 865,84 € |
| | 542 | | Directeur général | 4 537,42 € |
| Niveau 3 Statut d'officier public ministériel (hors nomenclature). | 470 | | Commissaire-priseur judiciaire salarié | 3 947,74 € |
| | | | Huissier de justice salarié | |
| | | | Commissaire de justice salarié | |

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

Convention collective nationale

IDCC : **3250** | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES
VOLONTAIRES**
(16 novembre 2022)

Avenant n° 9 du 19 décembre 2024 relatif au régime d'allocation de fin de carrière (annexe II)

NOR : ASET2550057M

IDCC : 3250

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

SYMEV ;

CNCJ ;

SOPVEM ;

UNCJ ;

CJF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC-FO ;

FS CFTC ;

FESSAD UNSA ;

FSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

Le 1^{er} décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont signé à l'unanimité la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires.

Cette nouvelle convention collective se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans ces branches.

Les partenaires sociaux ont décidé de maintenir certaines stipulations antérieures.

Tel est notamment le cas des stipulations des articles 3.3.1, 3.3.2 et de leurs annexes de la convention collective du personnel des huissiers de justice, relatives au régime de l'allocation

de fin de carrière et des stipulations de l'article 39.1 de la convention collective des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires relatives à la retraite du salarié.

Tel est également le cas de l'article 3.2.1 de la convention collective du personnel des huissiers de justice relatif au fonds social et de l'annexe IV relative aux statuts CARCO au sein de laquelle est notamment organisé ce fonds social.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur l'interprétation des modalités d'accès à l'allocation de fin de carrière. Ils ont également convenu de préciser les modalités de calcul du fonds d'allocation de fin de carrière, en cohérence avec la réglementation. Ils ont enfin convenu de modifier les dispositions relatives à l'action sociale au bénéfice des salariés et retraités.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

1.1. Au regard des divergences d'interprétation qui se sont manifestées à propos des dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe II « Allocations de fin de carrière convention collective nationale du 11 avril 1996 » maintenue à titre temporaire en annexe 2 de la convention collective nationale des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires du 16 novembre 2022, il est précisé que les dix dernières années de fonction dans la profession s'entendent de l'exercice d'une activité salariée au sein de la profession sans discontinuité au cours des dix années précédant la liquidation de la retraite.

Il est en conséquence convenu, dans un souci de clarification, de modifier la rédaction de l'article 1^{er} de l'annexe II comme suit :

« Article 1^{er} | Modalités

Une allocation de fin de carrière est allouée, selon les modalités fixées dans les articles suivants, à tout salarié relevant de la convention collective nationale qui termine sa carrière à l'âge légal ou au-delà et dont le contrat de travail s'est poursuivi au sein de la profession sans discontinuité au cours des 10 dernières années. »

1.2. Pour tenir compte de ces précisions, l'article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 2 octobre 2023 relatif au maintien temporaire de certaines stipulations antérieures à la nouvelle convention est complété comme suit :

Les mots « telle que précisée par l'avenant n° 7 du 19 décembre 2024 » sont ajoutés après « dans sa rédaction en vigueur à la date du présent avenant ».

Article 2

Les dispositions de l'article 5 de l'annexe II « Allocations de fin de carrière convention collective nationale du 11 avril 1996 » susvisée sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant du fonds collectif AFC est égal au 31 décembre de chaque année au solde des éléments suivants :

Au crédit :

- le montant du fonds collectif AFC au 31 décembre précédent ;
- les cotisations reçues et à recevoir dans l'exercice en application de l'article 6 ci-après, nettes des frais de gestion fixés forfaitairement à 10 % des cotisations ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées à la date de la clôture de l'exercice N-1 ;

– 85 % des produits financiers nets de frais de gestion financière, sans que ce montant puisse être inférieur à la rémunération du fonds collectif AFC à un taux égal au taux fixé par la réglementation pour les engagements de durée supérieure à 8 ans.

Au débit :

– les prestations versées au cours de l'exercice en application de l'article 2 ci-dessus, et éventuellement les indemnités versées au cours de l'exercice en application de l'article 3 ci-dessus ;

– les provisions pour sinistres à payer constituées à la clôture de l'exercice N.

Le fonds collectif AFC peut être alimenté de manière volontaire par le conseil d'administration de l'organisme assureur à hauteur du montant de la provision pour participation aux bénéfices disponible dans les 15 ans de sa dotation, telle que définie par la réglementation. »

Article 3

L'article 3.2.1 de la convention collective du personnel des huissiers de justice maintenu en annexe 2 de la convention collective nationale des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires du 16 novembre 2022, est rédigé comme suit :

« Une action sociale est mise en œuvre en lien avec les engagements de retraite professionnelle supplémentaire. Elle est alimentée par un prélèvement sur les cotisations de façon à ce que son montant s'élève au plus à 100 000 euros au 1^{er} janvier de chaque année. Elle permet d'accorder des aides ou secours aux retraités de la profession faisant face à des dépenses exceptionnelles ou à des situations difficiles (précarité, handicap, dépendance, maladie...) dans le cadre des orientations proposées par le conseil d'administration de l'organisme assureur. »

Article 4

La première phrase de l'article 17 de l'annexe IV « CARCO convention collective du 11 avril 1996 » maintenue en annexe 2 de la convention collective nationale des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires du 16 novembre 2022 est remplacée par :

« L'alimentation du fonds social se fait par prélèvement du résultat de l'exercice jusqu'à atteindre un montant fixé par le conseil d'administration et lorsque le résultat net après impôt est excédentaire. Aucune dotation n'est possible en cas de résultat après impôt déficitaire. ».

Au deuxième alinéa du même article, les mots « en activité et aux retraités, » sont supprimés.

Article 5

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'en regard à l'objet du présent avenant celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnée à l'article L. 2232-10 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 6

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Toutefois, l'article 1^{er} ayant une portée interprétative s'applique à tous les départs en retraite, qu'ils soient antérieurs ou postérieurs à la conclusion de l'avenant.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 3250 | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES
VOLONTAIRES**
(16 novembre 2022)

Avenant n° 10 du 19 décembre 2024 relatif au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2550060M

IDCC : 3250

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

**CNCJ ;
SOPVEM ;
UNCJ ;
CJF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FEC – FO ;
FS CFTC ;
FESSAD UNSA ;
FSECP CGT,**

d'autre part,

Préambule

Le 16 novembre 2022, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont signé à l'unanimité la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires. Cette nouvelle convention collective s'est substituée à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans ces branches à compter du 1^{er} octobre 2023 et a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 10 juillet 2024 publié au *Journal officiel* du 18 juillet 2024.

Afin de tenir compte des besoins de la profession en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité modifier les dispositions relatives au contrat de professionnalisation.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 43.2 « Le contrat de professionnalisation »

Le deuxième alinéa de l'article 43.2 est modifié comme suit :

- « Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :
- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - ou reconnues dans la grille des classifications figurant en annexe de la convention collective ;
 - ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. »

Le quatrième alinéa de l'article 43.2 est modifié comme suit :

« L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail. »

Les dispositions suivantes sont supprimées :

« À la signature du présent accord, les partenaires sociaux identifient comme prioritaire selon la définition de la CPNE la professionnalisation des formations ci-après :

■ Secrétariat :

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de 6 mois, prévoit 160 heures de formation extérieure auxquelles s'ajoutent un suivi interne dans l'office, formation dont l'objet est la validation finale du CQP : certificat de qualification professionnelle. Il peut être porté à 24 mois lorsqu'il concerne la préparation d'un diplôme de secrétariat, dans les régions où le CQP n'est pas dispensé.

■ Clerc assistant :

Le contrat de professionnalisation est établi sur une durée de 1 an pour 300 heures de formation. Cette formation est répartie en 240 heures de formation externe et 60 heures de formation interne assurée en entreprise.

Cette formation interne peut comporter les volets suivants :

- apprentissage du logiciel professionnel de gestion des dossiers clients ;
- signification des actes auprès des justiciables, réalisée avec assistance des personnes assermentées de l'office (clerc significateur ou huissier).

■ Clerc gestionnaire :

Le contrat de professionnalisation est établi sur une durée de 2 ans pour 600 heures de formation. Cette formation est répartie en 480 heures de formation externe et 120 heures de formation interne assurée en entreprise.

Cette formation interne peut comporter les volets suivants :

- apprentissage du logiciel professionnel de gestion des dossiers clients ;
- signification des actes auprès des justiciables, réalisée avec l'assistance des personnes assermentées de l'office (clerc significateur ou commissaire de justice) ;
- appui méthodologique du tuteur.

La priorité absolue revient à la formation des secrétaires et des clercs aux procédures judiciaires. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux conviennent que la durée mentionnée ci-dessus peut être portée, dans le cadre de contrats de professionnalisation, à 18 ou 24 mois pour les formations suivantes identifiées comme prioritaires selon la définition de la CPNEFP :

- clerc assistant : durée portée à 18 mois (352 heures de formation) ;
- clerc gestionnaire : durée portée à 24 mois (451 heures de formation) ;
- accès à la profession de commissaire de justice : durée portée à 24 mois (642 heures de formation) à compter de la date de la rentrée solennelle à l’institut national de formation des commissaires de justice.

Cette durée est définie par référence à la durée de formation prévue pour l’acquisition de la CQP (Clerc assistant, clerc gestionnaire) ou dans le cadre du stage imposé par le décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice (art. 14 et suivants).

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d’une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. »

Il est inséré un dernier alinéa :

« Pendant la durée du contrat ou de l’action de professionnalisation, le salarié ayant conclu un contrat dans le cadre du stage imposé par le décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice (articles 14 et suivants) percevra une rémunération égale à celle prévue à la grille de classification de la convention collective (catégorie “commissaire de justice stagiaire”), sauf dispositions contractuelles plus favorables. »

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

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu’eu égard à l’objet du présent avenant, celui-ci n’appelle pas de stipulation spécifique mentionnée à l’article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d’entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les signataires du présent avenant conviennent d’en demander l’extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d’exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l’article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250050-000225

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
