




©rcfotostock - stock.adobe.com


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

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-34
23 août 2025



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-34 du 23 août 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° 2025-34.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-34 du 23 août 2025

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 16-1424 Transports-routiers. Transports-publics-urbains-voyageurs : avenant n° 3 du 9 juillet 2025 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport	4
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : accord du 20 mai 2025 relatif à la contribution conventionnelle supplémentaire.....	7
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : accord du 3 juillet 2025 relatif aux régimes de prévoyance pour les salariés cadres.....	10
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.....	23
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : accord du 19 juin 2025 relatif à la modification des articles 10 et 11.5 de la convention collective	36
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 67 du 1 ^{er} juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération.....	40
IDCC 3235 Parfumerie sélective : avenant du 18 juin 2025 à l'accord du 30 septembre 2020 relatif à la constitution d'une branche professionnelle et la création de la CPPN	65
IDCC 3248 Métallurgie (Avesnes) : accord du 5 mai 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté.....	67

Accord(s) professionnel(s)

Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) : avenant n° 27 du 19 juin 2025 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	69
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) : avenant n° 28 du 19 juin 2025 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	71

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

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16** | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : **1424** | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Avenant n° 3 du 9 juillet 2025

à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297
du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité
des salariés relevant des professions du transport

NOR : ASET2550756M

IDCC : 16, 1424

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV ;

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

CFTC FGT ;

FGTE-CFDT ;

Transports UNSA ;

FO UNCP,

d'autre part,

il est convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis en vue de mettre en place un régime de prévoyance s'adressant aux salariés « non-cadres » des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques.

Conscients de la nécessité d'organiser une couverture la plus complète possible, les partenaires sociaux souhaitent aujourd'hui étendre les garanties « invalidité-décès » définies dans l'accord du 20 avril 2016 susvisé aux salariés des entreprises du secteur de la logistique afin d'en faire profiter au plus grand nombre.

Afin de prévenir la survenue de ces risques, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur le fonds de haut degré de solidarité instauré par le même accord.

Il est rappelé que le régime de prévoyance invalidité-décès précité est financé par une cotisation de 0,70 % assise sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale, dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport et des activités du déchet.

Il est également rappelé que la cotisation globale est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est *a minima* de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord-cadre ;
- la cotisation salariale est *a maxima* de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord-cadre.

Le présent avenant procède également à une mise à jour du champ d'application dudit accord, prenant acte de la dénonciation de la CCN de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local en date du 19 septembre 2019.

Par suite, les parties conviennent ainsi de ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 37.1 « Champ d'application » de l'accord du 20 avril 2016

La référence au « code NACE 52.10B » ainsi que la référence à « la CCN de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local » sont supprimées à l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37.1 relatif au champ d'application de l'accord.

L'article 37.1 « Champ d'application de l'accord » est par conséquent remplacé comme suit :

« Les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53.20Z, 77.39Z, 86.90A ;
- la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. »

Article 2 | Fonds de haut degré de solidarité

Les dispositions du présent avenant conduiront les salariés des activités de prestations logistiques à bénéficier des dispositions du fonds de haut degré de solidarité prévu par l'accord-cadre du 20 avril 2016.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant veilleront à ce que les spécificités des activités de prestations logistiques soient intégrées tant en matière d'actions de communication que dans les actions de prévention prévues par le fonds.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 mai 2025

relatif à la contribution conventionnelle supplémentaire

NOR : ASET2550754M

IDCC : 1077

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

FNA ;

PDTAOE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Par accord du 4 juillet 2023, les partenaires sociaux de la branche ont prolongé pour une durée de 3 ans la contribution conventionnelle supplémentaire instituée par accord à durée déterminée du 11 septembre 2015, et prolongé par plusieurs accords successifs.

Cet accord, étendu par arrêté du 8 décembre 2023, doit arriver à échéance le 31 décembre 2026.

Toutefois, suite à un bilan de l'utilisation du fonds conventionnel réalisé en début d'année 2025, ils ont fait le constat d'une utilisation très soutenue de ce fonds ne permettant pas de répondre suffisamment aux besoins de financement de formation.

Aussi, afin d'offrir des moyens financiers supplémentaires nécessaires aux entreprises et aux salariés de la branche pour pouvoir continuer à former et développer les compétences des salariés, les partenaires sociaux ont fait le choix de modifier les dispositions prévues par l'accord du 4 juillet 2023, en lui substituant le présent accord.

L'accord du 4 juillet 2023 prendra donc fin de manière anticipée au 31 décembre 2025.

Par le présent accord, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'instituer une contribution conventionnelle pour les entreprises de moins de 11 salariés, qui ne contribuaient pas jusqu'à présent au fonds conventionnel, de façon à ce que toutes les

entreprises, quelle que soit leur taille, contribuent au développement de la formation continue dans la branche ;

- de réhausser le taux de contribution applicable depuis la mise en place d’une contribution conventionnelle supplémentaire pour les autres entreprises.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale du négoce et de l’industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

À l’exception de l’article 2 du présent accord, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | Contribution conventionnelle supplémentaire

En supplément de la contribution légale, la contribution conventionnelle est versée comme suit :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés, une contribution conventionnelle supplémentaire d’un taux de 0,15 % de leur masse salariale brute ;
- pour les entreprises de 11 à 49 salariés, une contribution conventionnelle supplémentaire d’un taux de 0,20 % de leur masse salariale brute ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus, une contribution conventionnelle supplémentaire d’un taux de 0,30 % de leur masse salariale brute.

La contribution conventionnelle 2026 est due au titre de la masse salariale brute 2025, celle de 2027 sur la masse salariale brute de 2026 et celle de 2028 sur la masse salariale brute de 2027.

Il est rappelé qu’en application de la réglementation actuelle, cette contribution conventionnelle est versée à OCAPIAT, l’OPCO désigné par la branche professionnelle à la date de signature du présent accord.

Article 3 | Objet de la contribution conventionnelle

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement de la formation professionnelle continue, et pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNE ;
- des actions collectives initiées par la branche ;
- des actions de formations métiers ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènements, relations écoles etc.) ;
- des actions d’ingénierie (exemple : CQP) ;
- etc.

Cette contribution conventionnelle permettra également de financer les contributions spécifiques multibranches qui pourraient être mises en place au sein de l’OPCO.

Dans ce cadre, un montant correspondant aux contributions spécifiques multibranches mises en place au sein de l’OPCO sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises et prélevé par l’OPCO.

Article 4 | *Suivi de la contribution conventionnelle*

Un suivi de cette contribution conventionnelle sera réalisé par la CPNE et la commission financière du fonds conventionnel de la branche sur la base d'un bilan établi annuellement par l'OPCO.

Article 5 | *Durée et condition d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, au titre des contributions pour les années 2026, 2027 et 2028.

Article 6 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales.

Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 7 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 20 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 juillet 2025
relatif aux régimes de prévoyance pour les salariés cadres

NOR : ASET2550755M

IDCC : 1077

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

FNA ;

PDTAOE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance minimum conventionnel au profit des salariés cadres entendus comme les salariés visés à l'article 2.1 et à l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres en ce y compris les salariés disposant d'un coefficient au moins égal à 235, sous réserve de l'agrément de l'APEC.

La mise en place de ce dispositif de protection sociale complémentaire permet de :

- développer la protection sociale des salariés en assurant des prestations minimum en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale au profit de leurs familles et de leurs proches ;
- valoriser l'attractivité de la branche grâce à une protection sociale complémentaire visant les collaborateurs actuels et futurs et leur entourage familial ;
- faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, pour l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, le présent accord est d'application directe et obligatoire dans les entreprises relevant de la branche et dispense ces dernières des formalités de mise en place relatives aux régimes collectifs obligatoires de prévoyance.

Au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises restent libres de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties complèteraient celles instituées par le présent accord en respectant pour ce faire le formalisme réglementaire applicable au regard de l'administration sociale.

Les parties s'engagent, au cours de l'exécution du présent accord, à étudier la possibilité d'un rapprochement entre le régime non-cadres issu de l'accord du 11 juillet 2017 et du régime cadres issu du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, *Journal officiel* du 12 septembre 1981, brochure *Journal officiel* n° 3165, IDCC : 1077).

Article 2 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Institution de la couverture prévoyance obligatoire

Les entreprises visées à l'article 1^{er} instituent un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés visés à l'article 4 dont les garanties sont fixées à l'article 5 et dont le financement est pris en charge dans des conditions au moins aussi favorables pour les salariés que celles prévues à l'article 7.

Article 4 | Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, *Journal officiel* du 12 septembre 1981, brochure *Journal officiel* n° 3165, IDCC : 1077), conformément aux dispositions des articles suivants.

Les cadres s'entendent comme le personnel visé aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres. Sont également considérés comme cadres, sous réserve de l'agrément de l'APEC, les salariés disposant d'un coefficient au moins égal à 235. Les entreprises sont libres de couvrir ces derniers soit au titre du régime de prévoyance non-cadres prévu par l'accord du 11 juillet 2017, soit au titre du présent régime de prévoyance. À défaut d'accord collectif, de projet d'accord ratifié ou de décision unilatérale d'entreprise décidant expressément du type de couverture, les salariés non-cadres disposant d'un coefficient au moins égal à 235 sont couverts par le régime non-cadres.

L'adhésion des bénéficiaires est obligatoire.

5.1. Montant des prestations

5.1.1. Tableau garanties décès IPA obsèques – incapacité – invalidité

Garanties versées en cas de décès	Tranche 1	Tranche 2
Décès toutes causes		
Capital de base		
Exprimé en % du salaire de référence		
En cas de décès (ou IAD) du salarié :		
• Assuré célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	210 %	210 %
• Assuré marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	310 %	310 %
• Majoration par personne à charge supplémentaire	110 %	110 %
Double effet		
Capital supplémentaire		
Exprimé en % du capital de base		
En cas de décès du conjoint s'il est simultané à celui du salarié	100 %	100 %
Frais d'obsèques		
Allocation		
Exprimée en % du PMSS		
En cas de décès :		
• Du salarié	150 %	150 %
• Du conjoint du salarié	150 %	150 %
• D'un enfant à charge du salarié	150 %	150 %
Rente éducation		
Rente temporaire		
Exprimée en % du salaire de référence par enfant à charge		
En cas de décès (ou IAD) du salarié :		
• Enfant âgé de moins de 11 ans	9 %	9 %
• Enfant âgé de 11 à 18 ans	9 %	9 %
• Enfant âgé de 19 à 26 ans sous condition de poursuite d'études, d'apprentissage, de formation professionnelle en alternance, d'emploi en tant que travailleur handicapé	12 %	12 %
• Enfant âgé de 26 à 28 ans sous condition de stage, d'invalidité, d'inscription à France Travail	12 %	12 %
Rente viagère		
Exprimée en % du salaire de référence par enfant à charge		
En cas de décès (ou IAD) du salarié :		
• Enfant reconnu invalide avant le 26 ^{ème} anniversaire	12 %	12 %
Rente supplémentaire orphelin		
Exprimée en % de la rente temporaire par enfant à charge		
En cas de décès des 2 parents	100 %	100 %

Garanties versées en cas d'arrêt de travail	Tranche A	Tranche B
Incapacité temporaire		
Franchise		
Exprimée en nombre de jours continus		
• Salarié ayant au moins un an d'ancienneté	En relais du maintien de salaire	En relais du maintien de salaire
• Salarié ayant moins d'un an d'ancienneté	75 jours	75 jours
Indemnité journalière complémentaire		
Exprimée en % du salaire de référence y compris les indemnités brutes versées par la Sécurité sociale	83 %	83 %
Invalidité		
Rente d'invalidité		
Exprimée en % du salaire de référence y compris la prestation d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale		
• Invalidité de 1 ^{re} catégorie	50 %	50 %
• Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	83 %	83 %
Rente d'incapacité permanente professionnelle		
Exprimée en % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale		
• Taux d'incapacité compris entre 33% et moins de 66 %	50 %	50 %
• Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	83 %	83 %

5.1.2 Capital décès toute cause

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit la cause, un capital est versé en une seule fois au(x) bénéficiaire(s) désigné(s). Le montant du capital est fixé en pourcentage du salaire annuel de référence.

Le montant du capital décès peut être déterminé en fonction de la situation de famille du salarié au jour de son décès.

5.1.3. Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale d'un salarié, est versée à chacun des enfants à charge une rente annuelle temporaire dont le montant est fixé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale.

La rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

Le montant varie en fonction de l'âge de l'enfant, la rente est dite alors « progressive par palier ». Les paliers sont définis en fonction de l'âge de l'enfant. Un palier court du lendemain de la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, ou du lendemain du dernier jour du palier précédent, jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint l'âge limite prévu.

Les rentes sont versées aux enfants à charge ou à leur représentant légal, trimestriellement par avance.

5.1.4. Majoration décès accidentel

En cas de décès du salarié à la suite d'un accident, sous réserve que le décès intervienne dans les douze mois suivant la date de l'accident et que le contrat soit toujours en vigueur à la date du décès, un second capital est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

5.1.5. Allocation obsèques

Une allocation dont le montant est fixé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée :

- au salarié, en cas de décès :
 - de son conjoint ou assimilé ;
 - ou d'un enfant à charge ;
- à la personne ayant exposé les frais d'obsèques du salarié en cas de décès de celui-ci.

Les dispositions de l'article L. 132-3 du code des assurances prévoient que l'assurance en cas de décès ne peut être contractée sur la tête d'un mineur âgé de moins de douze ans, d'un majeur en tutelle, d'une personne placée dans un établissement psychiatrique d'hospitalisation.

Toutefois, cette interdiction n'est pas applicable :

- aux contrats d'assurance de groupe qui sont souscrits par l'employeur du majeur sous tutelle ;
- aux formules de financement d'obsèques mentionnées à l'article L. 2223-33-1 du code général des collectivités territoriales souscrites sur la tête d'un majeur en tutelle.

Par conséquent le décès d'un enfant de moins de 12 ans ne donne lieu à aucun versement de capital ou d'allocation forfaitaire ou indemnitaire.

5.1.6. Garantie double effet familial

La garantie « double effet familial » est une garantie complémentaire à la garantie décès « toutes causes ».

Il est versé aux enfants à charge par parts égales entre eux, ou à leur représentant légal, en cas de décès du conjoint ou assimilé de l'assuré simultanément ou postérieurement à celui de l'assuré, un capital dont le montant est fixé en pourcentage du capital décès.

La garantie est accordée à condition que le contrat soit toujours en vigueur à la date du décès.

5.1.7. Invalidité absolue et définitive

Dès la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale, le salarié peut percevoir par anticipation, s'il en fait la demande, le capital prévu en cas de décès toutes causes ainsi que les rentes éducation.

Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie capital décès et rente éducation.

L'invalidité absolue et définitive du salarié s'entend de :

- la reconnaissance, par la sécurité sociale, d'une invalidité de 3^e catégorie d'origine non professionnelle ou d'une incapacité permanente d'un taux de 100 % au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ;
- l'obligeant à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

5.1.8. Incapacité – Invalidité

Incapacité de travail

Définition

Tout salarié cessant son travail par suite de maladie ou d'accident est considéré en incapacité temporaire de travail. Il doit en outre percevoir des indemnités de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles pour pouvoir bénéficier d'indemnités journalières complémentaires. Pour bénéficier des prestations le salarié doit également accepter de se soumettre à un éventuel contrôle médical (contre-visite patronale ou contrôle de l'assureur des garanties). Les conclusions de ces contrôles, sous réserve de respecter le principe du contradictoire, sont opposables aux salariés et peuvent justifier l'arrêt du versement des prestations.

Le montant des indemnités journalières est exprimé en incluant les indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et en pourcentage du salaire de référence.

Les arrêts de travail en mi-temps thérapeutique sont pris en charge sous réserve que pendant cette période le salarié perçoive une rémunération de son activité à temps partiel versée par son employeur et les Indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale sont identiques à celle d'un arrêt maladie.

Montant de la garantie

Le montant de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale ne peut être supérieur à la perte de gain journalier liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel thérapeutique.

Tant que le contrat de travail est en vigueur, les prestations sont versées à l'employeur et deviennent un élément de salaire, l'assureur étant ainsi valablement libéré de ses obligations envers l'assuré.

Le versement des indemnités journalières complémentaires débute :

- pour les assurés ayant moins d'un an d'ancienneté qui ne bénéficient pas des obligations de maintien de salaire total ou partiel : à l'issue d'une période d'incapacité temporaire de travail dénommée franchise continue (correspondant à un nombre de jours consécutifs d'arrêt de travail) ;
- pour les assurés ayant au moins un an d'ancienneté : en relais des obligations de maintien de salaire total ou partiel prévues dans la convention collective.

Rechute

La rechute est constatée si le salarié reprend son activité après une période d'arrêt de travail indemnisée et qu'il doit l'interrompre à nouveau pour la même cause médicale moins de deux mois après la reprise du travail.

Dans ce cas et si les prestations de la sécurité sociale sont versées, l'organisme assureur n'appliquera pas de nouvelle période de franchise.

Pour les affections de longue durée le délai de deux mois est porté à six mois.

La garantie en vigueur à la date du premier arrêt de travail est retenu pour le calcul des prestations.

Invalidité

Le salarié est considéré en invalidité permanente partielle ou totale sous réserve des conclusions contraires d'un éventuel contrôle médical, par suite d'accident ou de maladie, il est atteint d'une invalidité, constatée médicalement et reconnue par la sécurité sociale, réduisant partiellement ou totalement sa capacité à exercer une activité professionnelle, et qui :

- soit, est reconnu par l'assureur, dans l'une des trois catégories d'invalidité, selon les critères définis par le code de la sécurité sociale, telles que rappelées ci-dessous :
 - invalidité de 1^{re} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
 - invalidité de 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
 - invalidité de 3^e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, et bénéficiant par ailleurs d'une pension de 1^e, 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale ;
- soit, est reconnu invalide à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, sous réserve que le taux d'incapacité fonctionnelle soit au moins égal à 33 %, selon les critères retenus par le code de la sécurité sociale.

Le salarié doit également percevoir, au titre de son incapacité permanente, une rente versée par la sécurité sociale.

L'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (ATMP) correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité permanente de 1^{re} catégorie de la sécurité sociale.

Lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %, l'assimilation est faite à une invalidité permanente de 2^e catégorie de la sécurité sociale. La perception d'une allocation de tierce personne de la sécurité sociale entraîne l'assimilation à une invalidité permanente de 3^e catégorie de la sécurité sociale.

Aucune prestation n'est due si le taux d'incapacité est, ou devient inférieur à 33 %.

Montant

Le montant de la rente d'invalidité est fixé en pourcentage de la base de calcul des prestations sous déduction de la pension d'invalidité nette de la sécurité sociale.

Les rentes complémentaires d'invalidité sont versées au salarié mensuellement à terme échu. Le premier et le dernier paiement peuvent ne représenter qu'un prorata de rente.

Les rentes d'invalidité cessent :

- à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir des prestations de la sécurité sociale ;
- à compter de la date d'effet d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire ;

- à la fin du trimestre suivant le trimestre au cours duquel l'assuré atteint l'âge pour obtenir sa retraite à taux plein du régime de base obligatoire (sauf en cas de poursuite d'une activité partielle salariée dès lors que la condition de versement des rentes d'invalidité du régime général continue d'être remplie) ;
- en tout état de cause au décès de l'assuré.

5.1.9. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pendant les périodes où ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire total ou partiel versé par l'employeur, ou d'indemnités journalières 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 ; ceci sans contrepartie de cotisations à compter du 91^e jour de suspension continue du contrat de travail ;
- uniquement de prestations de la sécurité sociale, au titre d'une maladie ou d'un accident professionnel ou de la vie privée, de la maternité ou de la paternité ; ceci sans contrepartie de cotisations ;
- d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'une activité de sapeur-pompier volontaire ou de CPF de transition ainsi qu'en cas de congé de présence parentale ou de congé de solidarité familiale ; ceci sans contrepartie de cotisations ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, qu'ils soient en activité partielle, en activité partielle de longue durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité...) ; ceci en contrepartie de cotisations.

Pour les périodes énoncées ci-dessus qui ne donnent pas lieu à exonération de cotisations, l'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs et le salarié continue également à acquitter sa propre quote-part (selon le cas, sur la base de la rémunération et/ou du revenu de remplacement – par exemple : indemnité d'activité partielle).

Par ailleurs, dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans indemnisation qui ne sont pas prévus ci-dessus, les salariés peuvent également continuer à bénéficier des garanties s'ils acquittent la totalité de la cotisation contractuelle (part patronale et salariale), notamment dans les cas suivants :

- congé sabbatique ;
- congé création d'entreprise.

5.2. Prestations décès

5.2.1. Bénéficiaire du capital décès

Sauf stipulation contraire du salarié, le capital sera versé dans l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint tel que défini par le présent accord ;
- à défaut, aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, à ses grands-parents, survivants, par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers, suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire n'a pas la garde des enfants à charge du salarié ou n'en assure pas l'entretien si ceux-ci sont majeurs, le montant du capital décès versé à ce bénéficiaire ne comprend pas le montant de la majoration pour personnes à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces dernières.

Le salarié qui souhaite que le capital soit attribué dans des conditions différentes de celles prévues ci-dessus procède par une désignation écrite et formelle auprès de l'organisme assureur.

Le participant fait connaître son choix en complétant le document intitulé « désignation de bénéficiaire ». Il peut modifier cette désignation à tout moment en adressant une nouvelle désignation de bénéficiaire.

En cas de prédécès de l'ensemble des bénéficiaires désignés, le capital est attribué selon la clause à défaut prévue ci-dessus.

5.2.2. Conjoint

Le conjoint du salarié, reconnu au titre du présent accord, est :

- le conjoint du salarié légalement marié non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité conformément à l'article 515-1 du code civil ;
- à défaut, le concubin du salarié tel que défini à l'article 515-8 du code civil, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux libres de tout engagement (mariage ; Pacs), que le concubinage ait été établi de façon notoire ou déclaré comme tel aux services administratifs de l'entreprise depuis plus de 2 ans, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 2 ans dans le cas précité est supprimée, lorsque au moins un enfant est né de cette union ou lorsqu'un enfant a été adopté par le couple, et répond à la définition d'enfant à charge ci-après.

5.2.3. Personne à charge

On entend par personne à charge, outre les enfants à charge tels que définis ci-après et à l'exception du conjoint, la personne sans activité reconnue à charge de l'assuré par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

5.2.4. Enfant à charge

Les enfants de l'assuré, indépendamment de la position fiscale, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous conditions, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés :
 - jusqu'à leur 28^e anniversaire sous condition d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile ou de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès (ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Autres personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge au moment du décès de l'assuré, outre les enfants de l'assuré et à l'exception du conjoint, les personnes sans activité, prise en compte pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu de l'assuré.

5.3. Salaire de référence pour le calcul des prestations

Le salaire de base servant au calcul des prestations est celui ayant servi d'assiette aux cotisations chez l'employeur au cours des douze mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié à la suite d'arrêt de travail, l'assiette des douze mois civils ayant précédé l'interruption de travail est revalorisée selon les modalités définies dans le contrat d'assurance.

Pour les assurés titulaires d'une pension de vieillesse du régime de sécurité sociale obligatoire reprenant une activité professionnelle salariée, le salaire de base est constitué par la seule rémunération brute perçue au titre de l'activité salariée, au cours des douze mois civils ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

Si le salarié ne compte pas douze mois de présence à la date du sinistre ou s'il a fait l'objet d'une interruption d'activité pendant les douze mois précédents, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12^e de leur montant.

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la base de calcul de la prestation journalière est celle définie au contrat et divisée par 365.

5.4. Exclusions

Pour l'ensemble des garanties, le régime ne garantit pas :

- les conséquences de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats ou d'actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits ;
- les conséquences directes ou indirectes d'explosions, de dégagements de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d'atome ou de la radioactivité ;
- le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié assuré. Dans ce cas, les prestations doivent être versées aux héritiers à moins qu'ils ne soient condamnés comme auteurs ou complices du meurtre du salarié.

La présente liste est exhaustive. Aucun contrat ne peut prévoir des exclusions plus restrictives que celles mentionnées ci-dessus.

5.5. Portabilité des droits prévoyance

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, telle que définie par le code du travail et la jurisprudence, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance du présent accord dans les conditions suivantes :

5.5.1. Principe de la portabilité

Le maintien des garanties de prévoyance s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sous réserve que l'ancien salarié ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme assureur, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien des garanties est conditionné par la justification auprès de l'ancien employeur de la prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il est aussi subordonné à la condition que les droits aux garanties du régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5.5.2. Durée de la portabilité

La durée du maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie en nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès lors qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

5.5.3. Financement de la portabilité des droits de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance au salarié au titre de la portabilité est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

5.5.4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6 | *Adhésion des entreprises*

6.1. Liberté de choix de l'organisme assureur

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix.

6.2. Garanties minimales

L'adhésion doit permettre *a minima* l'application intégrale des garanties prévues par le dispositif conventionnel.

À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

6.3. Dispositions impératives

Les garanties offertes le sont conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. À ce titre, notamment, d'une part, conformément à l'article 2 de cette loi, aucune sélection médicale individuelle ne peut être opérée à l'occasion de l'entrée en vigueur des garanties dans les entreprises ; d'autre part, sont expressément prévus dans les contrats ou les adhésions souscrites les maintiens de prestations et de garanties prévus aux articles 7 et 7-1 de cette même loi.

Les garanties offertes sont également conformes aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. Notamment, sauf disposition contraire des contrats ou adhésions souscrits par les entreprises, en cas de changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service est assurée par le nouvel organisme assureur ; l'ancien assureur maintient la garantie décès aux salariés en incapacité ou invalidité à qui il verse des prestations à ce titre, et ce, tant qu'il verse ces prestations arrêt de travail. Il garantit que la revalorisation des bases de calcul des prestations relative à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat ou l'adhésion qui a fait l'objet de la résiliation.

6.4. Reprise des sinistres en cours

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, met en place un régime de prévoyance, la reprise de ses risques en cours s'organisera conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Concernant les entreprises qui n'avaient pas souscrit des garanties incapacité et invalidité avant la mise en place du présent avenant, les risques en cours seront pris en charge dès leur aggravation (en incapacité passant en invalidité – changement de degré d'invalidité, etc.) par l'organisme assureur.

La tarification des garanties incapacité, invalidité comprend une cotisation mutualisée destinée à couvrir cette prise en charge.

6.5. Revalorisation des prestations

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

Article 7 | *Taux, assiette et répartition des cotisations*

7.1. Taux de cotisation

Pour les garanties définies à l'article 5, le taux de cotisation obligatoire est fixé à 1,55 % de la tranche 1 et à 2,75 % de la tranche 2 du salaire de référence mentionné ci-après. Il se répartit comme suit :

Garanties	Régime conventionnel	
	Tranche de salaire 0 à 1 PASS (Tranche 1)	Tranche de salaire 1 à 4 PASS (Tranche 2)
Décès (ou IAD) toutes causes	0,83 %	1,00 %
Rente éducation*	0,19 %	0,19 %
Incapacité temporaire	0,23 %	0,73 %

Garanties	Régime conventionnel	
	Tranche de salaire 0 à 1 PASS (Tranche 1)	Tranche de salaire 1 à 4 PASS (Tranche 2)
Invalidité	0,25 %	0,78 %
Reprise des risques en cours	0,05 %	0,05 %
Total	1,55 %	2,75 %

7.2. Répartition de la cotisation

La répartition des cotisations est opérée de la façon suivante :

- sur la tranche 1 : 1,55 % à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche 2 : 1,375 % à la charge de l'employeur, et 1,375 à la charge du salarié.

Dans le cadre de l'article L. 2252-2 du code du travail, les dispositions du présent article 7.2 et de l'article 7.1, pourvu que celles-ci soient respectées, autorisent l'employeur à s'affranchir du caractère prioritaire de l'affectation à la couverture d'avantages en cas de décès de la cotisation sur la tranche 1 prévue par l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

7.3. Assiette de calcul de la cotisation

L'assiette des cotisations est fixée par référence au salaire brut déclaré par l'employeur à l'Urssaf dans la limite des tranches 1 et tranche 2 :

- tranche 1 : fraction inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : fraction supérieure à une fois et inférieure ou égale à quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

■ Tranche 1 :

Tranche de rémunération limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

■ Tranche 2 :

Tranche de rémunération comprise entre 1 et maximum 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

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

7.4. Exonération de cotisations

L'employeur est exonéré du paiement des cotisations (tant patronale que salariale) afférentes aux garanties décès et arrêt de travail, dès lors que l'assuré est en incapacité temporaire de travail de plus de 90 jours, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle et perçoit à ce titre des prestations versées par l'organisme assureur.

Article 8 | Commission paritaire de suivi

Les partenaires sociaux décident que le suivi du régime de prévoyance sera fait par une commission paritaire de suivi.

Cette commission est compétente pour l'analyse, le suivi, le pilotage, l'application, et l'interprétation du présent régime de prévoyance.

Elle se réunira une fois par an afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la commission, pour traiter de questions spécifiques et/ou urgentes.

Cette commission est également habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime conventionnel, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations.

Article 9 | Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet, sous réserve de son extension, au 1^{er} janvier 2026.

Considérant la nécessité de se mettre en conformité avec les nouvelles garanties conventionnelles et les délais de préavis réglementaires qui s'appliquent en matière de résiliation des contrats d'assurance collective en prévoyance, les entreprises disposant déjà d'un contrat à la date de signature de l'accord bénéficieront d'un délai de régularisation de 6 mois.

Elles devront avoir mis leur régime en conformité au 1^{er} juillet 2026.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension dans les conditions prévues à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 3 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 mai 2025

relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques
prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2550748M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

La sécurité des salariés des entreprises de la branche est un enjeu prioritaire. La branche des métiers de la transformation des grains (MTG) s'investit dans le domaine de la prévention et accompagne les entreprises pour améliorer les conditions de travail.

Conformément à la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, au décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi du 14 avril 2023, et au décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au FIPU et au C2P, les partenaires sociaux de la branche MTG ont souhaité définir une liste des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques.

La liste définie au présent accord de branche sera intégrée aux travaux de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) relatifs à la cartographie des métiers et activités particulièrement exposés. Cette intégration permettra à la cartographie finale de tenir compte des métiers réellement exposés dans la branche MTG. Le présent accord permet, par ailleurs, aux entreprises relevant de la branche MTG de bénéficier dès lors que cet accord est intégré à la cartographie, d'une valorisation du taux de prise en charge et des plafonds de financement.

L'élaboration de la liste de métiers et d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la branche MTG permettra aux partenaires sociaux, en fonction de l'évolution de ces métiers, de proposer des mesures de prévention adaptées.

Enfin, il est rappelé que la liste des métiers établie par la branche MTG permet de faciliter l'instruction par les associations « transitions pro » des demandes de projets de transition professionnelle financés par le FIPU, au bénéfice des salariés exerçant des métiers exposés.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés des entreprises visées par la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

Article 2 | État des lieux de la sinistralité dans la branche MTG

Afin d'identifier les métiers particulièrement exposés à un ou plusieurs risques prévus dans le cadre du FIPU (postures pénibles, vibrations mécaniques et manutentions manuelles de charges), la branche s'est fondée sur les travaux de la DARES relatifs à l'exposition aux risques professionnels, sur les données de sinistralité de la CNAM (taux de TMS et lombalgies), sur les données transmises par AG2R relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, ainsi que sur les retours des entreprises basés sur la connaissance des situations de travail concrètes, des métiers et activités particulièrement exposés.

Les travaux de la DARES, les données de la CNAM pour la meunerie, la nutrition animale et les autres métiers du grain, ainsi que les données de sinistralité de la CNAM sont annexées au présent accord.

Article 3 | Engagement de la branche MTG dans la prévention des risques

Article 3.1 | Un plan de prévention volontaire

La prévention des risques dans les moulins et les usines de nutrition animale est un axe central pour la branche MTG, qui a pour objectif d'accompagner concrètement les entreprises sur le sujet. La branche MTG a ainsi lancé une politique de prévention ambitieuse dont les priorités sont d'identifier et de prévenir les risques, de sensibiliser, de responsabiliser et de former les acteurs de la prévention et de la sécurité dans les entreprises.

Le plan d'action de prévention est constitué en 3 piliers :

Pilier 1 : document unique évaluation des risques professionnels (DUERP) ;

Pilier 2 : actions de formation adaptées aux métiers ;

Pilier 3 : capitalisation au niveau de la branche.

Le premier pilier a été finalisé au mois de janvier 2023 avec la tenue de plusieurs webinaires au cours desquels ID.QUATION, prestataire en charge de la réalisation de ce pilier, a pu présenter aux entreprises de la branche les outils réalisés et notamment le guide méthodologique. Ces outils ont également été présentés aux membres de la CPPNIC de la branche MTG.

Les entreprises adhérentes de l'ANMF et du SNIA disposent donc d'ores et déjà d'un guide et de documents leur permettant d'élaborer et de mettre à jour leur document unilatéral d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ou programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRICA).

Le deuxième pilier, en cours de réalisation, consiste dans la réalisation d'un module de sensibilisation à la sécurité en e-learning ainsi que d'une formation destinée aux référents santé/sécurité des entreprises de la branche MTG.

Enfin, le dernier pilier, qui sera déployé sur deux ans, a débuté par l'analyse du risque que représente la coactivité des chariots et des piétons au sein des entreprises. Un guide a déjà été réalisé et diffusé. L'étude d'un second risque qui reste à déterminer débutera ensuite.

Ce plan de prévention permet la mise à disposition des employeurs et des salariés de la branche d'outils visant à assurer au mieux la sécurité dans les entreprises de la branche MTG.

Article 3.2 | Une charte relative à la sécurité routière

Les activités de la meunerie et de la nutrition animale comptent des activités de livraison et de visites des clients et futurs clients. Une partie importante des salariés des entreprises adhérentes à l'ANMF et au SNIA effectuent leurs trajets quotidiens en voiture ou en deux-roues. C'est à ce titre et parce que les accidents de la route constituent le premier risque d'accidents du travail et d'accidents graves, que l'ANMF et le SNIA ont décidé de réaffirmer auprès de leurs entreprises adhérentes et de leurs propres collaborateurs, leur engagement commun à lutter contre les dangers de la route, aux côtés de la délégation à la sécurité routière.

Cette charte engage l'ANMF et le SNIA à :

- limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant ;
- prescrire la sobriété sur la route ;
- exiger le port de la ceinture de sécurité ;
- ne pas accepter le dépassement des vitesses autorisées ;
- intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet ;
- favoriser la formation à la sécurité routière ;
- encourager les conducteurs de deux-roues et les cyclistes à mieux s'équiper.

Les entreprises de la branche MTG sont encouragées à signer cette charte. Les membres de la CPPNCIC de la branche MTG insistent sur le fait qu'en matière de sécurité, la répétition des bonnes recommandations est la base d'une prévention efficace.

Article 3.3 | Une charte d'engagement « sécurité des livraisons en élevage »

Pour assurer au mieux la sécurité des intervenants (chauffeurs, éleveurs, salariés agricoles...) lors des livraisons en élevage, le SNIA encourage ses entreprises adhérentes à adhérer à la charte d'engagement « sécurité des livraisons en élevage », coconstruit avec la coopération agricole-nutrition animale.

Depuis 2015, les syndicats de la nutrition animale mettent en place des actions de sensibilisation à destination des éleveurs et des chauffeurs-livreurs, comme des kits de sensibilisation et de formation, des outils de communication et des guides pratiques. Fort de la conviction que la sécurité est l'affaire de tous, que la prévention doit être un réflexe du quotidien et que les directions d'entreprises doivent veiller au respect des normes et à la sécurité des salariés, la charte d'engagement « sécurité des livraisons en élevage » formalise l'engagement des dirigeants de la nutrition animale et de leurs transporteurs.

Cette charte engage les dirigeants fabricant d'aliments ou dirigeants transporteurs signataires à :

- consacrer aux enjeux de sécurité des livraisons en élevage le temps humain et les moyens financiers nécessaires ;

- former les intervenants en élevage (chauffeurs, technico-commerciaux...) aux risques de livraisons en élevage, afin que chacun soit acteur de la sécurité et puisse participer à la collecte d'informations sur le terrain ;
- sensibiliser les éleveurs aux enjeux de la sécurité des intervenants en élevage ;
- prendre les mesures nécessaires et proportionnées en cas d'identification de risques de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ;
- recenser les accidents et les presque-accidents et en remonter la synthèse aux syndicats de la nutrition animale.

Article 3.4 | *Un travail en cours relatif à la sécurité des livraisons en boulangeries artisanales*

Également concernée par la sécurité de tous lors des opérations de livraisons par les meuniers dans les boulangeries artisanales, l'ANMF travaille actuellement sur un guide, simple et opérationnel, permettant aux meuniers, chauffeurs-livreurs, transporteurs, boulangers et salariés des boulangeries, de mémoriser les règles élémentaires de sécurité des livraisons.

Ce document sera diffusé largement auprès des meuniers et des boulangers et fera l'objet, au fil du temps et selon les besoins, d'ajouts et d'améliorations.

Par ailleurs, l'ANMF avait déjà élaboré, avec la CNAM, une recommandation R454 fixant une limite de poids de 25 kg maximum pour le conditionnement de tous les sacs de farine 1. Cette limite de poids a été définie en se basant sur la norme N F X 35-109 du 4/12/2009 « manutentions manuelles de charges pour soulever, déplacer et pousser/tirer ». Elle ne se limite pas à la réduction du poids des sacs mais traite aussi de leur conception en s'intéressant à leur préhension et à leur système d'ouvertures/fermetures. Dans cette recommandation, une attention particulière est également portée sur les conditions de livraison chez le boulanger.

Article 3.5 | *Une sensibilisation renforcée des employeurs*

En janvier 2024, lors d'une journée « du social » composée de conférences et d'ateliers, les employeurs de la branche MTG ont été sensibilisés aux risques relatifs au bruit, aux poussières et au port de charges (interventions, notamment, de la CPAM et de l'Institut national du bruit).

En novembre 2025, une journée similaire sera proposée aux employeurs, afin de les sensibiliser, à nouveau, sur d'autres risques liés à la sécurité, tels que le risque incendie par exemple.

Article 4 | *Liste des métiers exposés à des risques ergonomiques*

En vue de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, le présent accord a pour objet d'établir la liste de métiers transversaux particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, en vue de l'application de l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale, à savoir :

- manutentions manuelles de charges mentionnées à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Conformément à la demande de la CATMP, la nomenclature retenue est la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS-ESE) de 2017 établie par l'Insee.

Une enquête, diligentée auprès des entreprises de la branche MTG, a permis aux partenaires sociaux d'identifier la liste des métiers particulièrement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques dits « ergonomiques » suivante :

(Voir page suivante.)

Activités exposées	Métiers exposés	Nomenclature PCS-ESE	Postures pénibles	Manutention manuelle	Vibrations mécaniques
Production	Opérateur de production	625e – Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes) 625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes) 674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire	Exposé	Exposé	Non-exposé
Production	Conducteur de machine(s)	625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Production	Conducteur de ligne(s)	625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Maintenance	Mécanicien de maintenance industrielle	628a – Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	Exposé	Exposé	Non-exposé
Livraison	Chauffeur/livreur	643a – Conducteurs livreurs, coursiers (salariés) 641a – Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Manutention	Opérateur logistique/magasinier	653a – Magasiniers qualifiés 652a – Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes manutention	Exposé	Exposé	Potentiellement exposé
Manutention	Agent de silo/chef de silo	625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes) Conducteur de meunerie (sur machine, hors pilotage d'installation lourde), ouvrier qualifié Conducteur de silo (sur machine, hors pilotage d'installation lourde), ouvrier qualifié	Exposé	Exposé	Non-exposé
Manutention	Conditionneur	676c – Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	Exposé	Exposé	Non-exposé

Article 5 | Recommandations relatives à l'orientation des projets

Les partenaires sociaux de la branche MTG rappellent que le FIPU permet le financement des entreprises en vue de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail et leurs actions de formation en faveur des salariés exposés à ces facteurs.

Le CATMP est seule décisionnaire des projets financés.

Les entreprises sont encouragées à soumettre des demandes qui visent des actions dont le but est l'amélioration effective de la prévention dans l'entreprise au bénéfice des salariés.

Article 6 | Suivi de l'accord

Un suivi du présent accord est organisé. L'objet du suivi est l'identification des actions mises en œuvre par les entreprises au titre des financements obtenus auprès du FIPU. Ce suivi est réalisé au moins une fois par an au sein de la CPPNIC de la branche MTG.

Les employeurs ayant bénéficié d'un financement par le FIPU d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, portent ces éléments à la connaissance des parties au présent accord, à l'adresse suivante : j.elkaim@glaboetie.org

Le secrétariat de la CPPNIC de la branche MTG prendra par ailleurs attache avec la CATMP afin d'obtenir des éléments d'informations relatifs à l'utilisation des fonds par les entreprises de la branche (actions engagées, montants...).

À cet égard, il est rappelé que le dispositif du FIPU requière la mobilisation des branches professionnelles et confirme le rôle de ces dernières en matière de prévention, notamment en les incitant à négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques. Afin de permettre à la branche MTG de tenir ce rôle de manière pertinente, les partenaires sociaux insistent sur le fait que les chiffres qui seront fournis par la CATMP annuellement à la branche MTG revêtent une importance particulière.

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

Compte-tenu de l'objet du présent accord, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur pour les parties signataires au terme du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 10 | Extension

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

Article 11 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales et patronales signataires. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par l'ensemble des parties. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

Le présent accord peut être dénoncé en totalité, par une ou plusieurs parties signataires. La dénonciation du présent accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois de préavis pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. Le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur 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.

Article 12 | Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de son dépôt dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 DARES – Métiers potentiellement les plus concernés par les critères ergonomiques



Métiers potentiellement les plus concernés par les critères ergonomiques

Une analyse d'après les critères approchés de l'enquête Sumer 2017

À partir de l'enquête sur la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer), est proposée une estimation des métiers potentiellement les plus concernés par les critères ergonomiques, à savoir la manutention manuelle de charge, les postures pénibles et les vibrations mécaniques.

L'estimation des métiers potentiellement les plus concernés par les critères ergonomiques est réalisée à partir de l'enquête sur la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) 2017. Elle permet d'approcher les seuils réglementaires des différentes expositions associées au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), en vigueur lors de la réalisation de l'enquête.

Les critères mesurés par l'enquête Sumer restent toutefois approximatifs. En effet, cette enquête a une vocation plus générale de surveillance des expositions professionnelles et seules un nombre limité de questions sont consacrées à la mesure des critères du C3P (annexe). Par ailleurs, l'enquête est collectée à une date donnée et la mesure des durées d'exposition annuelles est extrapolée à partir des informations collectées sur la semaine courante. Les résultats présentés ne doivent donc être considérés que comme la meilleure approximation possible des ordres de grandeur concernés¹.

Pour chaque famille professionnelle, deux indicateurs sont calculés :

L'effectif de salariés potentiellement exposés aux critères ergonomiques ;

Le taux de salariés exposés aux critères ergonomiques. Il s'agit du rapport entre l'effectif pré-cédent et l'effectif salarié.

Par rapport au premier indicateur, qui mesure un volume, le second fournit le risque individuel pour un salarié de tel ou tel métier d'être potentiellement exposé. Une famille professionnelle peut compter peu de salariés mais comporter un risque d'exposition important. Réciproquement, certaines familles professionnelles sont en tête de classement, non en raison d'un risque particulièrement élevé, mais parce que le métier couvre un nombre important de salariés.

Les métiers les plus concernés par les critères ergonomiques sont les caissiers, les agents d'entretien, les ouvriers du bâtiment, des industries de process et de la manutention (tableau 1).

Tableau 1 : classement des familles professionnelles (FAP) les plus concernées par les critères ergonomiques, suivant les effectifs qui y sont potentiellement exposés

FAP	Effectif potentiellement exposé	Taux (en %)	Effectif total de la FAP
R0Z : Caissiers, employés de libre-service	106 400	18,2	585 600
J0Z : Ouvriers non qualifiés de la manutention	105 800	36	293 500
B2Z : Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	99 100	45,9	215 900
T4Z : Agents d'entretien	88 800	9	982 900
E0Z : Ouvriers non qualifiés des industries de process	86 300	30	287 200
E1Z : Ouvriers qualifiés des industries de process	75 800	17,3	437 700
J1Z : Ouvriers qualifiés de la manutention	73 800	18,9	390 700
J3Z : Conducteurs de véhicules	66 500	7,8	847 300
B4Z : Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	61 500	19,1	322 400
A1Z : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	60 700	36,4	166 800
R1Z : Vendeurs	54 700	6,9	790 600
V0Z : Aides-soignants	42 500	6,5	658 000
G0B : Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	33 800	19,4	174 600
D3Z : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	30 500	31,4	97 200
B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	29 600	20,6	143 900
S0Z : Bouchers, charcutiers, boulangers	24 600	12,4	199 300
G0A : Ouvriers qualifiés de la maintenance	23 900	8,3	289 100
L2Z : Employés administratifs d'entreprise	22 800	2,7	846 300
S2Z : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	22 500	6,3	359 200
D2Z : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	22 500	21,1	106 600
V1Z : Infirmiers, sages-femmes	21 900	4,2	525 200
A0Z : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcheron	21 400	13,5	158 100
R4Z : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	17 900	2,9	614 400
B6Z : Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	15 900	5,7	278 900
D1Z : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	14 800	14,1	104 900
L5Z : Cadres des services administratifs, comptables et financiers	14 600	1,7	878 400
L4Z : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	13 800	3,8	362 100
G1Z : Technicien et agents de maîtrise de la maintenance	13 800	3,9	358 700
S1Z : Cuisiniers	12 000	2,8	429 200
V3Z : Professions para-médicales	11 900	4	300 300
R3Z : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	10 900	2,8	383 800
T2A : Aides à domicile et aides ménagères	9 200	3	303 500
V2Z : Médecins et assimilés	9 000	3,1	291 600

FAP	Effectif potentiellement exposé	Taux (en %)	Effectif total de la FAP
M2Z : Ingénieurs de l'informatique	7 300	1,2	586 400
V4Z : Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	7 100	2,1	345 100
E2Z : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	6 500	3,4	192 500
J6Z : Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	6 000	5,8	103 400
C1Z : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	5 400	8,5	63 800
D4Z : Ouvriers qualifiés de la mécanique	5 200	5,5	93 900

Champ : salariés du secteur privé, métiers comportant au moins 5 000 salariés potentiellement exposés aux critères ergonomiques. Source : Sumer 2017 (pour les taux), Sumer et déclarations annuelles de données sociales 2020 pour les effectifs.

Lecture : parmi les caissiers et employés de libre-service, 106 400 sont potentiellement concernés par les critères ergonomiques (soit 18,2 % des 585 600 salariés de cette famille professionnelle).

La prise en considération du taux conduit à nuancer ce classement des métiers ordonnés par l'effectif. Ainsi, certains métiers dont le taux d'exposition potentielle dépasse 5 % pourraient être classés comme plus exposés qu'en considérant uniquement l'effectif (tableau 2). C'est le cas par exemple des ouvriers non qualifiés de la mécanique, qui sont 30 500 à être exposés, mais ont un taux d'exposition parmi les plus élevés, à 31 %.

Tableau 2 : exemples de métiers comptant peu de salariés mais pour lesquels les taux d'exposition aux critères ergonomiques sont plutôt élevés

FAP	Effectif potentiellement exposé	Taux (en %)	Effectif total de la FAP
A1Z : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	60 700	36,4	166 800
D3Z : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	30 500	31,4	97 200
D2Z : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	22 500	21,1	106 600
B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	29 600	20,6	143 900
G0B : Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	33 800	19,4	174 600
D1Z : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	14 800	14,1	104 900
A0Z : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcheron	21 400	13,5	158 100
S0Z : Bouchers, charcutiers, boulangers	24 600	12,4	199 300

Champ : salariés du secteur privé, métiers comportant au plus 200 000 salariés, dont plus de 10 % potentiellement exposés aux critères ergonomiques.

Source : Sumer 2017 (pour les taux), Sumer et déclarations annuelles de données sociales 2020 pour les effectifs.

Lecture : parmi les maraîchers, jardiniers, viticulteurs, 60 700 sont potentiellement concernés par les critères ergonomiques, soit 36,4 % des 166 800 salariés de cette famille professionnelle.

Réciproquement, certains métiers comptant un nombre important de salariés exposés ont des taux d'exposition potentielle assez bas (tableau 1), comme les employés administratifs d'entreprise (2,7 %) ou les cadres des services administratifs, comptables et financiers (1,7 %).

Annexe

Tableau A : critères et seuils réglementaires associés au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et critères approchés dans l'enquête Sumer

Facteurs de risques	Seuils réglementaires (article D. 6141-2 du Code du travail)	Seuils repérés dans Sumer
AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX	Seuils variables selon les produits et les conditions d'exposition : durées d'exposition supérieures à 150 heures/an ou 450 heures/an (selon les situations). Arrêté du 30 décembre 2015 : employeur non concerné dès lors que « les mesures et moyens de protection mis en place permettent de supprimer ou de réduire au minimum le risque d'exposition »	Hypothèse retenue : exposition à un agent cancérogène > = 10h et +, et prévention mauvaise selon le médecin enquêteur
BRUIT	Exposition \geq 81 dB (A), 600 h/an Pression de crête > 135 dB (C), 120 fois par an	Exposition > = 85 dB, 20 h / semaine
VIBRATIONS MECANIQUES	Valeurs d'exposition supérieure à 2,5 m/s ² pour les mains et bras, 0,5 m/s ² pour l'ensemble du corps, pendant une période de référence de 8 h et une durée minimale de 450 h/an.	L'intensité des vibrations n'est pas évaluée dans Sumer Hypothèse retenue : Exposition à des vibration des membres supérieurs, 20 h/semaine et plus
MANUTENTION DE CHARGES	Charges mesurées en kg ; durée minimale de 600 h/an.	Charges non évaluées dans Sumer : « manutention de charges », sans précision sur les poids. Hypothèse retenue : Port manuel de charges pendant 20 h/semaine ou plus
POSTURES PENIBLES	Maintien des bras en l'air, accroupi, à genoux, torsion > 30°, durée minimale de 900 h/an	Hypothèse retenue : maintien des bras en l'air, ou position accroupie, à genoux, ou autres contraintes rachidiennes 20 h/semaine et plus
TRAVAIL DE NUIT	Plus de 120 nuits/an (plage entre 24 h et 5 h)	Plus de 120 nuits par an
TEMPERATURES EXTREMES	Moins de 5 °C ou plus de 30 °C, durée minimale de 900 h/an	Moins de 5° ou plus de 30°, 20 h/semaine
HORAIRES ALTERNANTS	3x8 h, 4x8 h et 2x12 h ou plus de 50 nuits/an	Mesuré précisément dans Sumer.
TRAVAIL REPETITIF	Cycle d'une durée inférieure ou égale à 30 secondes avec 15 actions techniques ; 30 actions techniques ou plus par minute. Durée minimale de 900 h/an.	Nombre d'actions par mn non identifié dans Sumer, ni cycle inférieur à 30 secondes. Hypothèse retenue : temps de cycle inférieur à 1 minute pendant 20 h/semaine ou plus.

Annexe 2 CNAM – Sinistralité meunerie – 2023

https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/ape-naf/NAFAPE_2023_C_000_1061A_SY.pdf

Annexe 3 CNAM – Sinistralité nutrition animale – 2023

https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/ape-naf/NAFAPE_2023_C_000_1091Z_SY.pdf

Annexe 4 CNAM – Sinistralité autres activités du travail des grains – 2023

https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/ape-naf/NAFAPE_2023_C_000_1061B_SY.pdf

Annexe 5 DGT – Sinistralité branche MTG (2019)

idcc	libellé de l'idcc	Nombre de tms	Taux de tms	Nombre de lombalgies	Taux de lombalgies
1930	Métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	48	1,43	154	4,58
Code cris	Libellé	Nombre de TMS	Taux de TMS	Nombre de lombalgies	Taux de lombalgies
I	AGRO-ALIMENTAIRE	4 305	3,1	6 116	4,3

Précisions et avertissement

Source : CNAM pour les données de sinistralité et traitements DARES pour la catégorisation en branches.

Champ : salariés du régime général en 2019.

■ Nombre de TMS : nombre de troubles musculosquettiques reconnus comme maladies professionnelles en 2019.

■ Taux de TMS : nombre de TMS par million d'heures travaillées dans la branche en 2019.

■ Nombre de lombalgies : nombre d'accidents de travail reconnus identifiés comme des lombalgies en 2019.

■ Taux de lombalgies : nombre de lombalgies par million d'heures travaillées dans la branche en 2019.

Les informations contenues dans ce document sont issues d'une première analyse exploratoire et sont donc provisoires. Elles résultent du rapprochement entre des données de sinistralité au niveau établissement et une correspondance entre établissements et branches.

Le rapprochement est de bonne qualité mais n'est pas parfait, environ 10 % des données n'ont pu être attribuées à une branche. C'est pourquoi ces données, bien que constituant de bonnes approximations, demandent des traitements complémentaires pour atteindre une qualité statistique.

Par ailleurs, l'estimation du nombre de lombalgies résulte d'une analyse statistique des textes des certificats médicaux initiaux selon une méthodologie qui donne de bonnes approximations mais doit être confortée pour en améliorer la précision.

Les années 2020 et 2021 étant impactées par la crise sanitaire, les analyses s'appuient sur les données de l'année 2019.

Pour des raisons de secret statistique, lorsque le nombre de TMS ou de lombalgies dans une branche est inférieur à 10, il est juste indiqué « inf. à 10 » et le taux est alors donné en tranche.

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

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : **1982** | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Accord du 19 juin 2025

relatif à la modification des articles 10 et 11.5 de la convention collective

NOR : ASET2550757M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'entrée en vigueur de la nouvelle classification des emplois de la branche a pour conséquence de rendre obsolètes plusieurs articles de la convention collective faisant référence aux niveaux d'emplois et classements antérieurement appliqués.

Les partenaires sociaux décident en conséquence de procéder à la mise en conformité des articles de la convention collective y faisant expressément référence ainsi qu'à un toilettage des dispositions concernées.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'article 10 « Période d'essai »**

L'article 10 de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10 | *Période d'essai*

10.1. Salarié non cadre

La période d'essai initiale pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut d'employé (E1 à E4) ne peut excéder une durée de deux mois.

La période d'essai initiale pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut techniciens et agents de maîtrise (TAM5 à TAM8) ne peut excéder une durée de trois mois.

Sous réserve que le contrat de travail le prévoie, cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, intervenant avant l'échéance de la période d'essai initiale.

10.2. Salarié cadre

La période d'essai pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut cadre (C9 à D14) ne peut excéder une durée initiale de quatre mois

Sous réserve que le contrat de travail le prévoie, cette période peut être renouvelée une fois pour la même durée, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, intervenant avant l'échéance de la période d'essai initiale.

10.3. Rupture de la période d'essai salarié non cadre et salarié cadre

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai par l'une quelconque des parties doit être notifiée par écrit. Elle prend effet au terme du délai de prévenance prévue par la loi, à savoir à date :

Si la rupture anticipée est à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures si la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines si la présence est comprise entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois si la présence dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

Si la rupture anticipée est à l'initiative du salarié :

- 24 heures s'il est présent depuis moins de 8 jours dans l'entreprise ;
- 48 heures s'il est présent depuis 8 jours ou plus. »

Article 2 | **Modification de l'article 11.5 « Congés familiaux »**

L'article 11.5 de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11.5 | *Congés familiaux*

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- naissance : trois jours ouvrés pour chaque naissance ou adoption ;
- mariage/Pacs ou remariage/nouveau Pacs du salarié : cinq jours ouvrés ;
- mariage ou remariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : trois jours ouvrés ;

On entend par :

- descendants en ligne directe : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, sans limite de degré et par ascendants en ligne directe : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, sans limite de degré ;
- beaux-parents : les parents du conjoint ou le conjoint d'un parent ;
- conjoint : les personnes mariées ou pacsées ou concubins ;
- décès d'un enfant : douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours ouvrables en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être fractionné en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant ;
 - Ces durées pourront être prolongées d'une journée si le lieu du mariage ou du Pacs du salarié ou du mariage d'un enfant ou de l'enterrement du conjoint, descendant ou ascendant, est distant de plus de 400 kilomètres du lieu habituel de travail du salarié ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : cinq jours ouvrables ;
- annonce de la survenue, chez un enfant, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; la liste de ces pathologies chroniques est fixée par l'article D. 3142-1-2 du code du travail : 5 jours ouvrables ;
- congés enfant malade : en cas de maladie ou accident d'un enfant âgé de moins de 16 ans, attesté par un certificat médical, tout salarié bénéficie d'un droit à congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 jours ouvrables par an, ou 5 jours ouvrables par an si l'enfant a moins de 1 an. Pour les salariés de la branche ayant au moins 2 ans d'ancienneté et dont l'enfant âgé de 16 ans et moins est amené à utiliser ces droits à congé, bénéficiera de la rémunération d'un jour, sur les 3 ou 5 jours maximum pris par an. Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif. »

Article 3 | *Durée. Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2022 portant sur la classification des emplois soit le 5 octobre 2025.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 | *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 67 du 1^{er} juillet 2025
relatif à la classification et au système de rémunération

NOR : ASET2550753M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (« FSJT », IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (HLA). Ces deux conventions collectives antérieures comportent chacune un système de classification des emplois distincts et un système de calcul de rémunération qui lui est propre. Ces dispositions, doivent être remplacés par un système unique applicable à l'ensemble de la branche de l'habitat et du logement accompagnés conformément aux travaux d'harmonisation conventionnelle du fait de la fusion de ces deux CCN.

Les partenaires sociaux ont ainsi élaboré la présente classification, en s'assignant d'atteindre les objectifs suivants :

- la convergence : acter le rapprochement de branches qui a débuté en 2019, par la mise en place d'une classification nécessairement unique, mais qui respecte autant qu'il sera possible les caractéristiques et les contraintes des deux anciens champs conventionnels ;
- l'adaptabilité : pouvoir s'adapter à tous les emplois actuels des deux anciennes branches, aux évolutions des emplois existants, à l'émergence de nouveaux métiers et potentiellement à l'accueil de nouvelles activités dans la branche ou dans le cadre de nouveaux rapprochements de branches ;

- la valorisation de l'évolution des salariés : constituer un outil de gestion des ressources humaines permettant de reconnaître les différentes évolutions des salariés dans leur emploi et leurs itinéraires professionnels, et ainsi les encourager à la progression ;
- la maîtrise de la soutenabilité économique de ce changement ;
- la simplicité : garantir une compréhension rapide du système pour les employeurs, les salariés et les partenaires concernés de la branche.

Par ailleurs, il a été décidé d'ajouter dans tous les minima un montant de 140 €, correspondant à une part de la prime de revalorisation Ségur ou à l'intégralité de l'indemnité dite « de fonction d'appui à l'accompagnement social » pour les salariés non éligibles à la revalorisation Ségur. Cet ajout est déjà intervenu dans les minima de l'ancien champ conventionnel PACT ARIM, et il interviendra à date d'entrée en vigueur du présent accord pour l'ancien champ professionnel FSJT.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la classification définie par la présente convention collective constitue un cadre normatif obligatoire pour l'ensemble des entreprises du secteur. Aucun accord d'entreprise ne peut donc y déroger sauf si celui-ci assure des garanties plus favorables ou au moins équivalentes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 3 | Classifications – Rémunérations

Le « Chapitre XVI : Classifications – Rémunérations (articles 16.1 à 16.8) » est remplacé comme suit :

« Chapitre XVI Classification des emplois et système de rémunération

Article 16.0 | Principes généraux du système de classification

16.0.1. Le but d'une classification des emplois

La classification des emplois d'une branche a pour but de positionner chacun de ses emplois selon une hiérarchie commune et objective ; elle associe chacun de ces positionnements à un minima de rémunération, fixé et révisé régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

La rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération, doit égaler ou dépasser le minima de la position de son emploi.

Le minima peut ainsi être complété au niveau de l'entreprise pour obtenir une rémunération plus favorable, selon des règles qui lui sont propres, dont des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple) dans le respect de l'égalité de traitement, de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Mais la classification des emplois n'inter-

rière en aucune manière avec cette éventuelle part complémentaire de rémunération attribuée au-dessus du minima par l'entreprise. En particulier, il ne faut jamais définir la position en fonction de la rémunération réelle totale du salarié : c'est l'emploi de ce dernier qui seul, définit la position à retenir.

Une classification des emplois a globalement pour dessein de garantir que l'ensemble des salariés de la branche bénéficient d'une base minimale de rémunération commune, à la hauteur des exigences de leurs emplois en termes de compétences et de responsabilités.

16.0.2. La pesée des emplois

La classification classe les emplois de manière objective et non pas les personnes qui les occupent et ce conformément notamment aux exigences prévues à l'article 16.7 de la CCN (mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle). Elle consiste en une mesure des exigences de compétences et de responsabilités des emplois définis dans les organisations des structures, et en aucun cas, en une évaluation des résultats, capacités ou qualifications des salariés.

En particulier la qualification détenue par le salarié, à titre personnel, ne doit pas interférer lors de la pesée d'un emploi. En effet, en confiant des missions et des responsabilités à un salarié qui ne détient pas à titre personnel le niveau de qualification requis pour l'emploi déterminé, l'employeur lui reconnaît *de facto* la capacité à mettre en œuvre la qualification requise pour le poste de travail au regard de son parcours et de son expérience professionnelle.

16.0.3. Un soutien au développement des parcours professionnels

La classification est mise à disposition tant des salariés pour faciliter l'appropriation de leur progression professionnelle au sein de la branche, que des employeurs pour développer la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein de leur entreprise, quelle que soit sa taille.

En effet la comparaison critère par critère des pesées de deux emplois permet d'apprécier concrètement le delta de compétences à acquérir pour rendre possible une mobilité de l'un à l'autre. Ce delta peut être comblé par la formation ou l'expérience, permettant le cas échéant d'accéder à un nouvel emploi lorsque l'opportunité s'en présente.

Cet outil permet de rendre visible les mobilités potentielles entre les emplois de tel ou tel métier, voire entre ceux de métiers différents. Les parcours les plus pertinents peuvent ainsi être mis en valeur au sein des structures, pour encourager les salariés et leur encadrement intermédiaire à s'emparer de ces opportunités de progression.

Article 16.1 | *Pesée de l'emploi*

Le système repose sur 5 critères classants permettant d'évaluer les différentes compétences requises pour l'exercice d'un emploi :

- autonomie ;
- responsabilité managériale et de moyens ;
- niveau de qualification ou compétences requises ;
- complexité ;
- relations externes.

Chaque critère comporte plusieurs degrés, numérotés de 1 (le moins élevé) à 6 (le plus élevé), accompagnés d'une description précisant leurs niveaux d'exigences respectifs. Pour chaque critère, le degré retenu pour l'emploi concerné est celui qui satisfait aux caractéristiques de la définition correspondante, sauf naturellement si ces

caractéristiques sont séparées par un “ou”. La pesée doit s’appuyer sur la définition de l’emploi (rôle, missions, activités), dans ses aspects significatifs les plus exigeants.

Ces degrés ne sont pas nécessairement identiques d’un critère à l’autre, ce qui permet une adaptabilité aux différents contours des emplois.

La valeur des 5 degrés choisis pour chacun des critères classants est ici dénommée “la pesée”.

Les employeurs formalisent par écrit le descriptif des emplois de l’entreprise, dans le respect des dispositions conventionnelles, afin de disposer d’une base claire, objective et partagée des éléments ayant permis d’obtenir la pesée de l’emploi. Plus globalement un tel exercice est favorable à l’entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l’organisation des emplois, à les optimiser, à en élargir la connaissance et la maîtrise par les salariés.

La commission de la transposition au sein de l’entreprise est consultée sur l’application du nouveau système de classification, selon les modalités décrites dans l’article 8.2 du présent accord.

Nota : un lexique figurant en annexe II précise certaines définitions.

16.1.1. Le critère autonomie

Le critère autonomie recouvre le niveau de latitude que l’emploi requiert d’investir, notamment en termes d’initiative.

Le passage d’un degré d’autonomie à l’autre s’apprécie en fonction :

- de la nature du cadrage (de la simple consigne à l’orientation politique) et de la nature/envergure de la mission confiée ;
- de la possibilité d’initiative et d’être force de proposition attendues ;
- de la nature du contrôle/évaluation et sa fréquence.

Autonomie		
Degré	Contenu	Points
L’emploi est constitué de :		
1	Tâches réalisées à partir d’instructions explicites et opérationnelles. Sous contrôle régulier d’un responsable.	70
2	Travaux réalisés en application de consignes cadrant les actions à réaliser, les phases de travail, les moyens à mobiliser et les conduites à tenir en cas d’imprévus. Sous contrôle périodique d’un responsable	82
3	Activités conduites à partir d’instructions générales fixant des objectifs opérationnels et leurs délais, les méthodes à mettre en œuvre et les conditions d’intervention face aux imprévus et difficultés. Initiative dans le choix des méthodes et leur adaptation éventuelle. Appréciation périodique ou ponctuelle du respect de ces instructions générales.	110
4	Mission générale ou spécifique avec large autonomie dans le choix des actions et organisations à privilégier, à partir d’axes de travail fixant les objectifs à atteindre en recourant aux moyens déterminés en concertation. Force de proposition pour l’adaptation ou l’amélioration des procédures et des organisations. Évaluation lors de bilans intermédiaires.	152
5	Missions et projets importants conduits en forte autonomie, dans le cadre d’orientations stratégiques fixées par la direction générale (ou l’instance dirigeante à défaut de présence d’une direction générale) et d’une évaluation des résultats à moyen terme. Définition des organisations et choix des moyens les plus adéquats.	196

Autonomie		
Degré	Contenu	Points
6	Missions et projets d'une importance capitale conduits en autonomie totale, incluant la définition et la mise en œuvre de stratégies complexes. Responsabilité de piloter des transformations organisationnelles majeures, avec prise d'initiatives dans des contextes très dynamiques et incertains. Évaluation des résultats à travers des analyses approfondies et des bilans à long terme, avec un retour direct à l'instance dirigeante.	325

16.1.2. Le critère responsabilité managériale et de moyens

Ce critère permet de distinguer les responsabilités en termes de management et de gestion de ressources.

Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie en fonction :

- de la nature du management (de la coordination du travail à la responsabilité hiérarchique) ;
- de l'équipe ou du projet managé ;
- des moyens gérés (notamment financiers, techniques...).

L'encadrement peut prendre plusieurs formes :

- animation : animation d'une ou plusieurs personnes au sein d'une équipe comportant la transmission de savoirs opérationnels et le pilotage des activités selon les consignes définies par le responsable hiérarchique ;
- fonctionnel : coordination d'intervenants internes et/ ou externes et mobilisation d'une équipe ou d'un service afin d'atteindre un objectif collectif. L'emploi concerne l'organisation des activités et comporte une partie de gestion du temps et des activités du personnel affecté ;
- hiérarchique : gestion du lien de subordination, avec ce que cela comporte en termes de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exerce ainsi une fonction injonctive pouvant comporter une partie de gestion des carrières, d'évaluation du personnel et de discipline.

Responsabilité managériale et de moyens		
Degré	Contenu	Points
L'emploi exige que son titulaire soit responsable de :		
1	La réalisation de son activité ; interactions avec ses collègues Et la gestion au quotidien des moyens propres à son poste	70
2	L'animation de son activité, exigeant des échanges permanents indispensables à la réalisation de sa mission avec plusieurs interlocuteurs internes y compris au-delà de son propre service Et la gestion courante des moyens propres à son poste	82
3	L'organisation du travail de salariés Et l'organisation opérationnelle des moyens nécessaires aux personnels animés	110
4	L'encadrement fonctionnel d'un service sans responsabilité hiérarchique ; et/ou le management d'une mission transversale, ne relevant que d'une seule thématique Et la responsabilité de la gestion y compris budgétaire des moyens de son service ou de son projet	152

Responsabilité manageriale et de moyens		
Degré	Contenu	Points
5	L'encadrement fonctionnel et hiérarchique d'un ou de plusieurs services ; et/ou management de missions transversales, relevant de plusieurs thématiques Et la responsabilité de la gestion y compris budgétaire des moyens de son ou ses service(s) ou de son projet	196
6	L'encadrement hiérarchique de l'ensemble du personnel d'une structure (définition à mettre dans lexique), de l'une de ses directions ou établissements, délégué directement ou indirectement par la direction générale ou l'instance dirigeante Et la responsabilité complète de la gestion de la structure, de l'une de ses directions ou établissements	325

16.1.3. Le critère niveau de qualification ou compétences requises

Ce critère porte sur les compétences nécessaires à l'exercice du métier, alors que les autres critères portent davantage sur les compétences liées à l'emploi (son autonomie, son rôle managérial, etc.).

Ce critère identifie le niveau requis pour la tenue d'un certain emploi, en termes de technicité d'un métier, d'une filière spécialisée, d'une discipline (ex : notamment juridique, travail social...), induisant la détention de compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) croissante au fur et à mesure de la montée dans les degrés. Ces compétences peuvent être acquises par la formation initiale ou continue, l'expérience.

Ce critère s'exprime en outre en termes de niveau global de diplôme, titre ou certification, ou d'expérience équivalente que l'emploi exige dans l'absolu, quelle que soit la personne qui l'occupe. Ce niveau utile à la tenue de l'emploi est à considérer globalement, indépendamment de la nature ou de la spécialité du diplôme. Il s'analyse notamment, en fonction des emplois, en termes de degré nécessaire d'aisance rédactionnelle ou d'expression, de maîtrise de raisonnements logiques ou mathématiques, de capacités de synthèse ou de conceptualisation.

Il ne s'agit en aucun cas du diplôme que le salarié qui occupe l'emploi détient, ce diplôme pouvant être d'un niveau inférieur, équivalent ou supérieur. Dans ce dernier cas c'est bien toujours le degré conforme à l'emploi qui doit être retenu et non celui de la personne, sauf si naturellement cet emploi évolue et gagne objectivement un niveau supérieur.

Niveau de qualification ou compétences requises		
Degré	Contenu	Points
L'emploi nécessite :		
1	Sans exigence d'un niveau particulier de certification ou détention de compétences socle justifiée par une (des) expérience(s)	70
2	Niveau 3 de certification (notamment diplôme national du brevet, BEP, CAP), ou détention des compétences pratiques du métier considéré justifiée par une (des) expérience(s)	82
3	Niveau 4 de certification (niveau Bac), ou détention de la pleine possession des compétences techniques courantes du métier justifiée par une (des) expérience(s)	110
4	Niveau 5 de certification (Bac + 2), ou détention de la maîtrise des compétences techniques spécialisées du métier, justifiée par une (des) expériences	152
5	Niveau 6 de certification (Bac + 3, Bac + 4), ou détention de la maîtrise des compétences techniques spécialisées du métier et des connaissances transversales de son environnement justifiées par une (des) expérience(s)	196

Niveau de qualification ou compétences requises		
Degré	Contenu	Points
6	Niveau 7 ou plus de certification (Bac + 5 ou plus), ou détention de la maîtrise reconnue de l'ensemble et un haut savoir-faire dans le domaine/discipline du métier justifiée par une (des) expérience(s)	325

16.1.4. Le critère complexité

Ce critère prend en considération le contexte de l'emploi plus ou moins exigeant, varié, délicat, difficile, changeant, et permet de distinguer les exigences de réactions afférentes.

Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie ainsi en fonction :

- de la diversité/complexité des activités ;
- de la complexité de l'environnement de l'emploi ;
- des attentes en termes d'adaptation à cet environnement, qui peut avoir de multiples facettes.

Complexité		
Degré	Contenu	Points
L'emploi exige que son titulaire soit responsable de :		
1	Tâches courantes de natures similaires, dans un périmètre délimité, pouvant nécessiter des réactions standard à des aléas courants	46
2	Travaux variés de natures comparables (même domaine technique, discipline ou métier), dans un contexte habituel pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique ou/et à la connaissance professionnelle	54
3	Travaux variés de natures différentes (en termes de domaines techniques, disciplines ou métiers), dans un environnement qui réclame la maîtrise de la situation et du choix des réponses à y apporter	72
4	Missions variées, de natures différentes et parfois complexes, dans un environnement qui exige une analyse fine des problématiques et la conception de solutions adaptées	100
5	Missions diversifiées, de natures très différentes, dans un environnement vaste, complexe et évolutif, réclamant d'en maîtriser tous les aspects, d'en proposer des approches innovantes en fonction de ses évolutions	129
6	Mission complexe impliquant tout ou partie de l'environnement de la structure [définir le terme dans le lexique], de l'une de ses directions ou établissements, et exigeant la capacité d'anticiper les évolutions conjoncturelles et structurelles, d'en apprécier les impacts et de les traduire en objectifs et moyens	213

16.1.5. Le critère relations externes

Ce critère permet de distinguer les exigences relationnelles externes de l'emploi. Il distingue les relations avec :

- les bénéficiaires d'une part (notamment : usagers, résidents, locataires, propriétaires...);
- les partenaires et prestataires d'autre part (notamment : fournisseurs ; acteurs sociaux et professionnels de santé ; donneurs d'ordres, financeurs, maîtres d'ouvrage).

Le degré le plus élevé obtenu pour l'un de ces deux types d'interlocuteurs est celui à retenir comme degré global pour ce critère.

Les relations internes ne relèvent pas de ce critère, mais du critère « responsabilité managériale et de moyens ».

Relations externes				
Degré	Contenu			Points
L'emploi nécessite d'assurer des relations de la nature suivante				
avec les bénéficiaires		et/ou	avec les partenaires et prestataires	
1	Interaction courante avec le public		Échanges professionnels courants	46
2	Accueil de publics, renseignements, orientation, pouvant inclure des situations tendues et la prise en compte de réclamations		Indispensables et multiples interactions techniques avec des prestataires ou partenaires	54
3	Échanges réguliers nécessitant des capacités de pédagogie, de conviction, de conseil, d'écoute, de diagnostic, d'accompagnement		Échanges réguliers nécessitant de développer une pédagogie et d'apporter des conseils à des prestataires ou partenaires	72
4	Échanges complexes avec des publics particuliers ou difficiles		Échanges opérationnels permanents avec multiples prestataires ou partenaires, coordination technique multi-partenaires	100
5	Médiation dans la gestion de conflits avec les bénéficiaires dont le traitement est à enjeux significatifs pour la structure, en soutien/recours des équipes, et pouvant inclure certains arbitrages		Relations externes complexes nécessitant de négocier et d'emporter l'adhésion de partenaires ou donneurs d'ordres, et d'en développer un réseau spécialisé dans son domaine d'activité	129
6	Définition des orientations de l'organisme en matière de relations avec les bénéficiaires et/ou règlement ultime des procédures officielles des dossiers complexes de bénéficiaires, par mandat de la direction générale ou de l'instance dirigeante, pouvant se réaliser en lien avec les partenaires concernés		Développement d'un réseau relationnel déterminant pour la structure, nécessitant diplomatie, pilotage de négociations globales et représentation de la structure	213

Article 16.2 | Identification du minima

16.2.1. Le coefficient

La pesée d'un emploi (cf. article 16.1) précise chacun des degrés choisis pour chacun des critères classants ; à chacun de ces degrés est affecté un certain nombre de points qui figurent dans les 5 tableaux de l'article 16.1.

Le coefficient est obtenu par la somme de ces 5 nombres de point. Ce coefficient matérialise la position de l'emploi dans la classification des emplois, et il doit figurer sur le bulletin de paie (art. R. 3243-1 4° du code du travail).

En aucun cas les nombres de points relevant des compléments conventionnels de rémunération (art. 16.5) ne doivent être ajoutés à ce coefficient.

16.2.2. Le calcul du minima

Deux variables permettent de calculer le minima brut mensuel d'un emploi, à savoir :

- la valeur du point ;
- la base.

Les valeurs de ces deux variables, en vigueur au moment de l'établissement de la fiche de paie, sont précisées dans le dernier avenant salaire en vigueur de la convention collective. Elles font l'objet d'une révision régulière par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de cette dernière.

Le minima de l'emploi est calculé selon la formule suivante :

$$(\text{minima mensuel brut en euros}) = (\text{coefficient} \times \text{valeur du point}) + (\text{base})$$

En aucun cas le coefficient ne doit être obtenu en inversant cette formule, c'est-à-dire divisant la rémunération réelle moins la base par la valeur du point. Seule la pesée objective de l'emploi donne le minima, quelle que soit la personne qui l'occupe.

La valeur de point est aussi celle à retenir pour le calcul des compléments conventionnels de rémunération liés à l'expérience professionnelle définie à l'article 16.5 de la présente convention collective.

La rémunération contractuelle du salarié doit être égale ou supérieure au minima de l'emploi qu'il occupe. Par rémunération contractuelle, on entend la rémunération brute mensuelle convenue entre l'employeur et le salarié, hors les compléments conventionnels de rémunération, que sont :

- les deux primes d'expérience professionnelle (définies à l'article 16.5 de la présente convention collective, à savoir l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences, la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire) ;
- le treizième mois (défini à l'article 16.6 de la CCN) ;
- le solde de la revalorisation Ségur (revalorisation définie à l'article 4.2 de l'accord modifié n° 21 du 14 juin 2022 ; solde défini à l'article 10 de l'avenant n° 67).

Article 16.3 | Identification de la catégorie d'emploi

16.3.1. Les trois catégories d'emplois

Chaque emploi se voit affecté une catégorie, en fonction exclusivement de critères relatifs à sa pesée. Il en existe 3 :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- cadres.

16.3.2. La catégorie ouvriers et employés

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient strictement inférieur à 446 relève de la catégorie ouvriers et employés, sans autre condition de pesée.

16.3.3. La catégorie techniciens et agents de maîtrise

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient égal ou supérieur à 446 et ne répondant pas aux conditions du statut cadre doit bénéficier de la catégorie TAM (techniciens et agents de maîtrise), sans autre condition de pesée.

En aucun cas la rémunération effective complète du salarié ne doit intervenir dans cette désignation, y compris lorsqu'elle égale ou dépasse le minima de ce coefficient.

16.3.4. Le statut cadre

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient égal ou supérieur à 640 doit bénéficier du statut cadre, à condition de réunir au moins une des deux conditions suivantes :

- degré 5 de la responsabilité managériale et de moyens ;
- ou
- degré 4 du niveau de qualifications ou compétences requises.

Ces conditions sont la traduction, dans les critères classants spécifiques de la branche, des conditions générales du statut cadre, telles que définies dans l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, conditions confirmées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (art. 2.1), et affinées à titre indicatif par l'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres.

En effet ces conditions générales sont constituées d'un faisceau d'indices, dont aucun n'est déterminant à lui seul mais qui sont à considérer dans leur ensemble. Ces indices sont en particulier : une formation supérieure, une responsabilité (d'encadrement en particulier), une initiative et une autonomie. Les indices sont précisément repris dans les 3 critères classants à plus forte pondération de la branche habitat et logements accompagnés : niveau de qualifications ou compétences requises, responsabilité managériale et de moyens, autonomie.

De même que pour les TAM, en aucun cas la rémunération effective complète du salarié ne doit intervenir dans le choix du statut cadre, y compris lorsqu'elle égale ou dépasse le minima de ce coefficient.

Article 16.4 | *Évolution des emplois occupés*

16.4.1. Promotions

Si un salarié est promu à un nouvel emploi correspondant à une pesée supérieure, il lui est accordé cette nouvelle pesée à la date de prise de fonction.

16.4.2. Évolution des emplois dans la structure

Par ailleurs au sein de la structure, la nature des emplois et leurs contenus peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi, notamment en cas de nouvel emploi à pourvoir.

La révision de la pesée d'un emploi intervient lorsqu'il y a une modification permanente, du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent. Le résultat de la révision de l'emploi, si celui-ci est pourvu, est notifié par écrit au(x) salarié(s) affecté(s) dans cet emploi et doit préciser :

- l'appellation utilisée en interne ou en externe (si elle est différente) ;
- les degrés retenus dans la pesée pour chacun des 5 critères ;
- le coefficient.

Enfin il convient, lors de l'entretien professionnel annuel (défini à l'article 8.3 de l'accord n° 20 du 1^{er} juillet 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage), de s'assurer que l'emploi du salarié n'a pas fait l'objet d'une évolution durable justifiant une pesée supérieure, et le cas échéant de procéder à sa formalisation et à l'attribution de cette nouvelle pesée à la date de validation de cette évolution, avec rétroactivité le cas échéant.

16.4.3. Remplacements temporaires sur un emploi de coefficient supérieur

Il sera versé au salarié permanent, acceptant d'assurer pendant au moins 15 jours calendaires de façon continue ou étalée sur 3 mois, le remplacement d'un salarié dont le coefficient de l'emploi est supérieur au sien, une indemnité différentielle de remplacement, à condition que l'intérim soit effectif et prédominant par rapport à son activité habituelle. En application de son obligation de sécurité de résultat (cf. arrêts de la Cour de cassation du 28 février 2008, article L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit veiller à ce qu'une telle situation de remplacement n'aboutisse pas à une surcharge de travail susceptible d'altérer la santé physique ou mentale de l'intéressé.

L'indemnité différentielle de remplacement est égale à la différence entre :

- la pesée de l'emploi occupé par le remplaçant ;
- et la pesée de l'emploi du salarié remplacé, correspondant aux missions effectivement attribuées lors de ce remplacement, sans pouvoir être inférieure à la pesée minimum dudit l'emploi.

L'indemnité différentielle est due au premier jour de remplacement et proratisée au temps de remplacement.

Si les conditions ci-dessus sont remplies, elle est due à compter du premier jour de remplacement. Elle est calculée au prorata de la durée du remplacement.

Il n'est dû aucune indemnité pour les salariés de statut cadre lorsque le remplacement d'un autre cadre, rattaché à un emploi de niveau supérieur, est inférieur à 30 jours calendaires consécutifs.

Le salarié qui, selon son descriptif d'emploi, est chargé d'assurer le remplacement habituel d'un salarié d'un coefficient supérieur se voit appliqué, pendant les périodes de remplacement, de l'ensemble des stipulations du présent article, à l'exception de celles portant sur les délais de carence. Il bénéficie ainsi de l'indemnité différentielle au premier jour du remplacement.

Article 16.5 | *Expérience professionnelle*

Tout au long de son parcours professionnel, le salarié acquiert et développe de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle constitue ce que le salarié a pu acquérir en termes de compétences par la pratique et les échanges professionnels entre salariés du fait de son temps de présence au sein de son entreprise et du développement continu de ses compétences professionnelles (art. 16.5.1 de la CCN) et, d'une manière plus générale, des expériences acquises dans les emplois qu'il a occupés (art. 16.5.2 de la CCN) notamment au sein de l'économie sociale et solidaire.

16.5.1. L'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences

Cette expérience professionnelle se réalise par l'attribution de points selon le barème et le calendrier ci-dessous :

Expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences	Points attribués
Au terme de la 2 ^e et 4 ^e année	23
Au terme de la 6 ^e , 8 ^e , 10 ^e , 12 ^e et 15 ^e année	17
Au terme de la 18 ^e , 21 ^e , 24 ^e , 27 ^e et 30 ^e année	14
Au terme de la 33 ^e , 36 ^e , 39 ^e et 42 ^e année	10

Le temps de présence effectif dans l'entreprise est le temps écoulé depuis l'embauche dans l'entreprise. Ce temps correspond au temps de travail effectif ainsi que de tout temps assimilé comme tel.

Cette attribution de points intervient aux dates anniversaires de l'embauche. À chaque échéance bisannuelle ou trisannuelle, le nombre de points attribué s'ajoute à celui accumulé jusqu'à cette date. Ce nombre de points accumulé se calcule d'une manière particulière pour tous les salariés déjà présents dans l'entreprise à la date de mise en application de l'avenant n° 67, selon les modalités de l'article 7.5.1 dudit avenant.

La valorisation brute en euros de cette reconnaissance d'expérience est obtenue en multipliant le nombre de points par la valeur du point.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

16.5.2. Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire

16.5.2.1. Champ d'application

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux décident de l'attribution de points d'expérience professionnelle pour les salariés recrutés dans un des organismes de la branche. Cette attribution se fait à leur date d'embauche.

La valorisation brute en euros de cette reconnaissance d'expérience est obtenue en multipliant le nombre de points par la valeur du point.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes règles. La rémunération de ces points est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

16.5.2.2. Décompte

Le calcul de cette reconnaissance de l'expérience s'effectue selon les modalités prévues à l'article 16.5.1 de la convention collective et dans les limites fixées à l'article 16.5.2.3 de la CCN, par l'attribution à l'embauche de points. Ce décompte est effectué à partir du ou des certificat(s) de travail fourni(s) par le salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail.

16.5.2.3. Durée reprise de la reconnaissance de l'expérience

a) Expériences acquises au sein de la branche de l'habitat et du logement accompagnés

L'expérience professionnelle acquise au sein d'une structure de cette branche est reprise à hauteur de 100 %, dans la limite de 8 ans, quelle que soit la fonction occupée.

b) Expériences acquises au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Du fait des similitudes quant à l'environnement professionnel de l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire, l'expérience professionnelle acquise renforcera l'exercice de la fonction occupée au sein d'une structure relevant de la branche HLA. De ce fait, les partenaires sociaux décident que l'expérience professionnelle acquise au sein du secteur de l'ESS doit donner lieu à une reconnaissance de l'expérience de même dans la limite de 8 ans, mais à hauteur de 50 %, quelle que soit la fonction occupée.

Les "entreprises de l'économie sociale et solidaire" (ESS), sont celles définies par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, "Chapitre I^{er} : Principes et champ de l'économie sociale et solidaire", article 1^{er}.

c) Durée totale de la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche et/ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire visée au présent article

Il s'agit de la durée *a* ou de la durée *b* selon le secteur dans lequel l'expérience a été acquise, ou de la somme des deux lorsqu'une expérience professionnelle a été acquise dans ces deux secteurs. Les durées *a* et *b* sont celles considérées après avoir appliqué la limite de 8 ans, et la durée *b* est celle considérée après avoir appliqué le taux de 50 %.

Cette durée ne s'ajoute pas à celle de "l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences", elle fait l'objet d'une valorisation distincte.

Cette valorisation est calculée selon la même méthode que celle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise, c'est-à-dire selon les stipulations de l'article 16.5.1 de la CCN. Ainsi pour un salarié ayant une telle reconnaissance de l'expérience dans la branche et/ou l'ESS pour 9 années par exemple, il faut cumuler les points du tableau de l'article 16.5.1 figurant pour les échéances de 2, 4, 6 et 8 années.

Article 16.6 | Treizième mois

Tout salarié, sans condition d'ancienneté et ce quelle que soit la nature de son contrat ou sa durée de travail bénéficie du versement du treizième mois.

Ce treizième mois est égal à 1/12 du salaire brut annuel de l'année calendaire, hors primes exceptionnelles et indemnités.

L'assiette de calcul de ce treizième mois, hors primes exceptionnelles et indemnités, comprend les éléments suivants :

- la rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération, pour mémoire égal ou supérieur au minima de son emploi ;
- les deux valorisations d'expérience professionnelle (16.5.1 et 16.5.2) ;
- le maintien de salaire pendant les congés payés ;
- le maintien de salaire de la part employeur durant les 30 ou 60 premiers jours d'absence en cas d'arrêt de travail ;
- la rémunération des astreintes ;
- la rémunération des jours fériés, du travail du dimanche ainsi que leurs majorations ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels ;
- le maintien de salaire pour enfant malade ;
- les avantages en nature ;
- les majorations de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la compensation financière versée dans le cadre du travail de nuit ;
- l'indemnité de conversion telle que prévue par l'article 7.9 du présent avenant.

Sont à exclure les sommes suivantes :

- le "solde de revalorisation Ségur" défini dans l'article 4.2 modifié de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale "Ségur" ;
- le remboursement de frais professionnels (remboursement de repas) et de déplacement (frais ou indemnité) ;
- les indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de précarité...) ;
- les primes versées au salarié (exemple : prime de vacances, prime de mutation, prime de mariage...) ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

Toutefois par exception, afin d'améliorer, les droits des salariés concernés par la parentalité, en matière de rémunération, les indemnités de sécurité sociale et de prévoyance sont à inclure dans l'assiette de calcul du treizième mois en cas d'absence consécutive à :

- un congé de maternité ;
- un congé de paternité.

Ce treizième mois pourra être versé annuellement (au mois de décembre), semestriellement ou mensuellement, à condition que la même périodicité soit appliquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Les versements fractionnés sont calculés sur la base de la prime de l'année calendaire précédente, et régularisés au mois de décembre sur la base de la prime de l'année calendaire qui s'achève.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le treizième mois sera calculé *pro rata temporis*.

Article 16.7 | Mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle

16.7.1. Le respect des principes d'égalité professionnelle dans la conception de la classification

Les partenaires sociaux de la branche HLA se sont attachés à définir un système de classification qui n'induit pas de biais entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. En particulier les critères classants couvrent le spectre le plus large possible des compétences clés de la branche, prises en compte avec la même valeur selon qu'elles soient l'apanage de filières à prédominance féminine ou masculine. Ainsi tous les critères s'appliquent de manière homogène à l'ensemble des emplois ; tandis que certains d'entre eux, telle la responsabilité de moyens ou le relationnel, permettent de mettre en valeur des compétences particulièrement présentes dans des emplois à prédominance féminine et de se prémunir de leur invisibilisation.

Les termes choisis n'induisent pas de présupposés de genre ou une hiérarchie implicite entre hommes et femmes. En particulier le critère classant de la responsabilité managériale s'attache à valoriser toute la gamme des emplois même s'ils n'ont aucune responsabilité d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel. Le critère de niveau de qualification ou compétences requises ne valorise aucun savoir-faire technique particulier et traite d'un pied d'égalité toute discipline ou spécialité.

Enfin les partenaires sociaux de la branche HLA mettent en place, au travers de leurs accords, toutes les mesures propres à suivre et à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

16.7.2. Le respect des principes d'égalité professionnelle dans l'application de la classification et dans les rémunérations

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de classification et de promotion professionnelle, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte.

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés de la branche HLA, la pesée de leur emploi doit être appréciée sur la base d'éléments objectifs, précis, obser-

vables et mesurables, qui devront être de même nature au sein de chaque entreprise et pour un même emploi. En aucun cas, les critères retenus ne devront induire de discrimination.

Les absences liées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et/ou syndical tout comme celles liées à la grossesse, la parentalité ou la maladie ne devront en aucun cas impacter la fixation de la pesée de l'emploi ou de l'échelon du salarié.

L'employeur devra communiquer chaque année aux représentants du personnel des données par sexe, du nombre de salariés par coefficient (regroupés par tranches de 100 points). Ces données seront incluses à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) le cas échéant.

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe "à travail égal, salaire égal". »

Article 4 | Guide pédagogique paritaire

L'« Annexe I » est annulée et remplacée comme suit :

« Annexe Guide pédagogique paritaire

La branche s'engage à réaliser et à mettre à jour un guide pédagogique paritaire destiné à accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la conduite du changement de classification. Elle s'engage à le diffuser aux entreprises et salariés de la branche au moins 6 mois avant la date d'entrée en vigueur du présent accord et à chaque mise à jour.

Ce guide contient au moins les parties suivantes :

- explication pratique, détaillée et illustrée, des différentes étapes de la conduite d'une pesée ;
- entre 20 et 30 exemples de pesées d'emploi, chacune illustrée du descriptif de l'emploi ayant permis de l'établir.

Le guide et ses mises à jour sont validés conformément aux règles de négociation de la branche. »

Article 5 | Lexique de la classification

L'« Annexe II Lexique de la classification » est annulée et remplacée comme suit.

« Annexe II Lexique de la classification

Action : opération par laquelle se produit un effet, réalisée dans le cadre d'une tâche à accomplir.

Activité : ensemble de travaux.

Base : valeur en euros qui permet, avec la valeur du point, de calculer le minima. Mis à jour et accessible avec la même méthode que la valeur du point.

Certification : diplôme professionnel, ou une certification professionnelle (titre professionnel ou CQP par exemples dont le niveau est reconnu par l'État, validé par un organisme officiel et enregistré au RNCP (répertoire national de la certification professionnelle) ou RS (répertoire spécifique).

Coefficient : somme des points des degrés choisis pour les 5 critères classants d'une pesée ; c'est un nombre entier, qui doit figurer sur le bulletin de paie.

Critère classant : mesure de la compétence et de la responsabilité exigée par un emploi, dans un certain domaine tel que la technicité ou l'autonomie, permettant d'ap-

précier le niveau de cette exigence ; la combinaison de plusieurs critères classants permet de classer (= peser, positionner) un emploi dans la classification des emplois.

Degré : nombre de 1 à 6 qui désigne le niveau d'exigence d'un emploi dans un critère classant.

Domaine : périmètre de missions relevant d'un même champ global de compétences : professionnelles, axées sur l'univers opérationnel du monde de l'entreprise (logistique, qualité, etc.) ; ou davantage axées sur une spécialité de type académique (science, matière pouvant faire l'objet d'un enseignement spécifique). Employé de manière équivalente avec discipline et spécialité.

Discipline : voir "Domaine".

Emploi : spécification, dans une entreprise donnée, de la réalité opérationnelle d'un métier. L'emploi définit précisément les activités et les responsabilités de son périmètre. À un emploi ne peut correspondre qu'une seule pesée et donc un seul minima. Plusieurs salariés peuvent occuper le même emploi.

Instance dirigeante : organisation qui a le pouvoir juridique ultime de décider dans une structure : conseil d'administration, etc.

Moyens : équipement, matériel, matériaux/consommable, budget, etc. nécessaire à la réalisation de travaux/activités.

Mission : ensemble d'activités cohérentes et tournées vers un objectif à atteindre.

Niveau 3, 4, 5, 6, 7 de certification : nouvelle classification européenne des certifications (dont les diplômes) en 8 niveaux de qualification. Le niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP), 4 correspond à l'ancien niveau IV (Bac), 5 correspond à l'ancien niveau III (Bac + 2), 6 correspond à l'ancien niveau II (licence), 7 correspond au niveau d'un master, 8 correspond au niveau d'un doctorat.

Métier : ensemble cohérent d'activités communes à plusieurs emplois de finalité et de technicités proches, au sein d'une identité professionnelle partagée au sein de la branche. Le métier ici défini est propre à la branche mais est indépendant de l'organisation de telle ou telle entreprise ; il représente le tronc commun le plus fréquemment rencontré dans la branche pour le groupe d'emplois concernés. Un métier prend la forme, dans une entreprise donnée, d'un ou plusieurs emplois.

Organisme : structure gestionnaire de l'entité relevant de la CCN : foyers de jeunes travailleurs, résidences sociales, services pour jeunes, PACT ARIM etc. Synonyme de structure.

Orientations stratégiques : priorités définies par l'assemblée générale dans le cadre du projet associatif.

Pesée : 1/action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants : "on réalise la pesée d'un emploi".

2/résultat de cette action, exprimé sous la forme 2 2 3 1 2, correspondant aux degrés des critères classants pris dans l'ordre (à savoir, pour cet exemple : degré 2 de l'autonomie ; degré 2 de la responsabilité managériale et de moyens ; degré 3 du niveau de qualification ou compétences requises ; degré 1 de la complexité ; degré 2 des relations externes).

Point : valeur en euros qui permet, avec la valeur de la base, de calculer le minima, ainsi que certains compléments conventionnels de rémunération ; mis à jour par les partenaires sociaux de la branche à chaque négociation annuelle obligatoire (NAO) ; publié au *Journal officiel* et disponible sur legifrance.gouv.fr, CCN HLA (ou IDCC 2336), textes attachés, textes salaires, dernier avenant.

Position : synonyme de pesée, sens 2/, à savoir : résultat de l'action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants.

Positionnement : synonyme de pesée, sens 1/, à savoir : action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants.

Poste : emploi occupé par une personne bien définie.

Qualification : constitue le degré de connaissance requis pour occuper un emploi. Elle est attestée par un diplôme, des stages de formation ou de l'expérience professionnelle.

Structure : personne morale employeur de la branche HLA.

Tâche : unité de travail donné à accomplir dans le cadre d'un emploi. Exemple : prendre en note, frapper le courrier, l'enregistrer, l'adresser sont un ensemble de tâches pouvant constituer l'activité courrier.

Travaux : ensemble de tâches, une des attributions permanentes confiée à un emploi.

Spécialité : voir "Domaine", à savoir : périmètre de missions relevant d'un même champ global de compétences.

Valorisation : complément conventionnel de rémunération en euros bruts reconnaissant les expériences professionnelles décrites dans les articles 16.5.1 et 16.5.2 de la CCN. »

Article 6 | Annexe III : Grille des salaires

L'« Annexe III Grille des salaires » est supprimée.

Article 7 | Dispositions transitoires liées au changement de classification

Article 7.0 | Principes

Le principe général est que l'ensemble des nouvelles dispositions remplace l'ensemble des anciennes dispositions, mais qu'en valeur, aucun salarié ne doit voir une baisse de sa rémunération totale brute ou du niveau de sa catégorie d'emploi.

Du fait des différences de stipulations conventionnelles de l'ancien champ FSJT et de l'ancien champ PACT ARIM, certaines dispositions du présent article sont différentes. Mais ces dispositions sont transitoires et ne remettent en aucun cas en cause qu'en régime permanent, c'est bien l'ensemble des dispositions du nouveau champ conventionnel HLA qui s'applique à l'ensemble des salariés qui relèvent de cette convention collective, quel que soit leur champ d'origine. Par « régime permanent » il est ici entendu les règles applicables à tout nouveau salarié recruté après la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant et à tous les anciens salariés après extinction des éventuelles dispositions transitoires dont ils bénéficient.

L'ensemble des dispositions des articles 7.1 à 7.11 du présent avenant doivent être réalisées à la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant, qui doit intervenir dans les limites temporelles définies dans l'article 12 dudit avenant.

Article 7.1 | Conduite des nouvelles pesées

Les pesées de tous les emplois doivent être réalisées selon la nouvelle classification et ses nouveaux critères classants. Ceci exclut toute transposition mécanique, par exemple par le biais de la valeur de l'ancien minima.

Des modalités de consultations sur les nouvelles pesées sont prévues dans le cadre de la commission de transposition au sein de l'entreprise définie à l'article 8.2 du présent avenant.

Article 7.2 | Valeurs du point et de la base

Dans le cadre de la convergence des minima entre les 2 anciens champs FSJT et PACT ARIM, les partenaires sociaux ont progressivement aligné la valeur de leurs premiers minima respectifs (comparés en ajoutant, pour mémoire, 140 € à celui l'ancien champ FSJT) pour aboutir en 2024, à 1 805 € brut environ.

Ils entendent en outre ne décider en négociation salariale annuelle obligatoire (NAO) que des augmentations homogènes entre les 2 anciens champs, exprimées en un pourcentage unique applicable à toutes les valeurs de points et de la partie fixe des deux anciens champs ; ce jusqu'à la limite temporelle maximale de mise en application dans l'entreprise (définie dans l'article 12).

Un avenant relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire sera impérativement établi avant l'échéance d'entrée en vigueur du présent avenant, qui précisera les valeurs du point et de la base définies à l'article 16.2.2.

Ces valeurs seront au minimum celles convenues comme références à date de signature du présent avenant :

- base : 1 218,00 € ;
- valeur du point : 2,03 €,

revalorisées de la somme des pourcentages décidés en NAO entre cette date et la date d'entrée en vigueur de l'avenant.

Pendant les 12 mois séparant l'entrée en vigueur du présent avenant et l'échéance maximale de mise en application dans l'entreprise (définies à l'article 12), 3 systèmes parallèles de calcul des minima perdureront :

- les deux valeurs de point l'ancien champ FSJT ;
- les valeurs du point et de la partie fixe de l'ancien champ PACT ARIM ;
- les valeurs du point et de la base du nouveau champ HLA.

Ils augmenteront de même selon un même pourcentage unique lors des NAO qui pourraient se tenir durant cette période.

Article 7.3 | Application des nouveaux minima

Le nouveau minima obtenu selon l'article 16.2 de la CCN doit être comparé à rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération.

S'il lui est inférieur ou égal, ladite rémunération contractuelle doit être maintenue, sans être grevée d'aucune manière.

S'il lui est supérieur, ladite rémunération contractuelle doit être remontée au moins à sa valeur.

Article 7.4 | Application de la catégorie d'emploi

La catégorie d'emploi doit être identifiée selon l'article 16.3 de la CCN.

Son niveau doit être rapproché du niveau de sa catégorie antérieure :

Niveau de la catégorie	Anciennes catégories de l'ancien champ FSJT	Anciennes catégories de l'ancien champ PACT ARIM	Nouvelles catégories de la CNN HLA
1	« Catégorie employé ou technicien » Emplois repères (ER) 1 à 10	« Ouvrier » « employé » Coefficients 480 – 749	Ouvriers et employés Coefficient strictement inférieur à 446

Niveau de la catégorie	Anciennes catégories de l'ancien champ FSJT	Anciennes catégories de l'ancien champ PACT ARIM	Nouvelles catégories de la CNN HLA
2	« Technicien supérieur » Emplois repères (ER) 11 à 17	« Agent de maîtrise 1 et 2 » Coefficients 750 – 869	Techniciens et agents de maîtrise (TAM) Coefficient supérieur ou égal à 446 et ne répondant pas aux conditions du statut cadre
3	« Cadre » Emplois repères (ER) 18 à 20	« Cadre » Coefficients 870 – 1500	Cadres Coefficient supérieur ou égal à 640 et : – degré 5 de la responsabilité managériale et de moyens, ou – degré 4 du niveau de qualifications ou compétences requises.

Si ce niveau lui est inférieur ou égal, l'ancien niveau doit être maintenu, et la catégorie rebaptisée de la dénomination des nouvelles catégories de la CNN HLA.

Si ce niveau lui est supérieur, la nouvelle catégorie de la CCN HLA doit lui être attribué, dans sa nouvelle dénomination.

Article 7.5 | Application de l'expérience professionnelle

Article 7.5.1 | Application de l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences

La valorisation de cette expérience professionnelle (art. 16.5.1 de la CCN) s'applique le jour de la mise en application dans l'entreprise et est exprimée selon la nouvelle valeur de point.

Concernant les salariés de l'ancien champ FSJT, présents dans l'entreprise avant la date de mise en application dans l'entreprise de l'avenant n° 67 : leurs anciens points éventuellement déjà acquis, à la date de mise en application dans l'entreprise de la nouvelle classification, aux titres de « l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise » et de « l'expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction », sont convertis en nouveaux points. Pour cela, on somme les deux primes correspondantes en euros bruts mensuels du bulletin de paie du mois qui précède la date de mise en application dans l'entreprise ; puis on divise cette somme par la valeur du nouveau point en vigueur à la date de mise en application, et on l'arrondit à l'entier supérieur. Ce nombre est dénommé « nombre de points accumulés ».

On ajoute ensuite au nombre de points accumulés, à chaque nouvelle échéance anniversaire de l'embauche, le nombre figurant dans la ligne *ad hoc* du tableau de l'article 16.5.1 de la CCN. À titre d'exemple, un salarié qui aurait accumulé 33 points à date de la mise en application de l'accord numéro 67 dans son entreprise, et qui atteindrait ensuite son 4^e anniversaire obtiendrait alors $33 + 23 = 56$ points, puis 73 points à son 6^e anniversaire.

Les salariés de l'ancien champ PACT ARIM, présents dans l'entreprise avant la date de mise en application dans l'entreprise de l'avenant n° 67, ne bénéficiaient pas de telles valorisations au niveau de la branche. Certains d'entre eux cependant pouvaient bénéficier d'une prime d'ancienneté définie au niveau de leur entreprise. Ces entreprises sont incitées à procéder comme pour l'ancien champ FSJT, à savoir de procéder à la conversion suivante : leur éventuelle prime d'ancienneté à la date de mise en application dans l'entreprise de la nouvelle classification est

convertie en nouveaux points. Pour cela, la valeur en euros bruts mensuels de leur prime est divisée par la valeur du nouveau point en vigueur à la date de mise en application, et arrondi à l'entier supérieur. À titre d'exemple, un salarié qui aurait une prime d'ancienneté de 66,99 € à date de la mise en application de l'accord numéro 67 dans son entreprise, soit 33 points si le point était à 2,03 €, et qui atteindrait ensuite son 4^e anniversaire obtiendrait alors $33 + 23 = 56$ points, puis 73 points à son 6^e anniversaire.

Tous les salariés de la branche, recrutés après la mise en application dans l'entreprise, se voient appliquer l'article 16.5.1 de la CCN dans son acception complète.

Article 7.5.2 | Application de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire

La valorisation d'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) s'applique le jour de la mise en application dans l'entreprise et est exprimée selon la nouvelle valeur de point.

Les salariés de l'ancien champ FSJT, présents dans l'entreprise avant la date de mise en application dans l'entreprise de l'avenant n° 67, voient leur prime antérieure de l'expérience professionnelle au sein de la branche ou de l'ESS supprimée et remplacée par cette nouvelle forme de valorisation, pour la durée décidée au recrutement.

Les salariés de l'ancien champ PACT ARIM, présents dans l'entreprise avant la date de mise en application dans l'entreprise de l'avenant n° 67, ne bénéficiaient pas de cette mesure. Ainsi seuls les salariés recrutés après ladite date bénéficient à l'avenir de cette mesure, pour la durée décidée au recrutement.

Article 7.6 | Application du treizième mois

Pour les salariés de l'ancien champ conventionnel FSJT, les modalités de calcul et de versement de l'article 16.6 de la CCN s'appliquent à compter du premier versement de la totalité ou d'une fraction du treizième mois effectué après la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant.

Pour les salariés de l'ancien champ conventionnel PACT ARIM, ces modalités s'appliquent de la même manière pour tous les salariés ayant 2 années révolues ou plus de présence effective dans l'entreprise à la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant. Pour les salariés de cet ancien champ n'ayant pas 2 années révolues à la date de signature du présent avenant, on attend la date anniversaire de leur deuxième année de présence effective dans l'entreprise avant de leur appliquer les stipulations du treizième mois.

Ainsi deux années au maximum après la date de signature du présent avenant, tous les salariés bénéficient de ce treizième mois quelle que soit leur ancienneté.

Article 7.7 | Suppression et conversion de l'indemnité de passage

Le dispositif de l'indemnité de passage (définie à l'article 3.2.3 de l'avenant abrogé n° 14 du 30 mars 2007 portant révision de la classification des emplois et du système de rémunération) est supprimé ; les salariés en bénéficiant la voient convertie en une prime en euros. Cette prime et sa valeur ne sont pas modifiées ultérieurement, et elles ne s'éteignent qu'au départ du salarié de l'entreprise.

Article 7.8 | Disparition de la valeur du point et de la partie fixe pour 35 heures payées 39 heures

Bien qu'une telle disposition n'ait pas été définie conventionnellement dans l'ancien champ conventionnel PACT ARIM, il était d'usage, du fait des pratiques de certaines associations, de

publier dans les accords relatifs à la négociation salariale et à la rémunération, la valeur du point et de la partie fixe « pour 35 heures payées 39 heures ».

Un tel usage disparaît à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Rappelons que les associations qui avaient cette pratique doivent s'assurer que leurs salariés ne voient aucune baisse de leur rémunération ; elles sont ainsi encouragées, à date de mise applications dans l'entreprise du présent avenant, de convertir le différentiel entre 35 heures payées 39 heures et 35 heures payées 35 heures, en une prime exprimée en euros. Cette prime et sa valeur ne sont pas modifiées ultérieurement, et elles ne s'éteignent qu'au départ du salarié de l'entreprise.

Les éventuels autres avantages liés à cette pratique, existant au niveau de l'entreprise, sont gérés au niveau de cette entreprise.

Article 7.9 | Mention sur le bulletin de paye

Les montants prévus aux articles 7.7 et 7.8 du présent avenant sont cumulés en une seule valeur inscrite sur le bulletin de paye, dénommée « Indemnité de conversion ».

Le détail des deux composantes est précisé dans la notification au salarié prévue à l'article 8.1 du présent avenant.

Article 8 | Procédure de transposition et de recours

Article 8.1 | Notification au salarié

Préalablement à l'application de la nouvelle classification à la situation de son emploi, chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification de l'emploi qu'il occupe ou que l'employeur lui propose d'occuper à la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant, notamment :

- l'intitulé de l'emploi ;
- la pesée et le coefficient au sens de l'article 16.2.1 de la CCN ;
- la valeur du point et de la base applicables à cette date ;
- la valeur brute mensuelle du nouveau minima ainsi applicable ;
- la décomposition de sa rémunération mensuelle brute :
 - la rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération ;
 - le cas échéant, l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences (art. 7.5.1 du présent avenant) : le « nombre de points accumulés », exprimé en nouveaux points ;
 - le cas échéant, l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire (art. 7.5.2 du présent avenant) : le nombre de nouveaux points ;
 - le cas échéant, pour la prime de revalorisation « Ségur » : les stipulations prévues dans le premier alinéa de l'article 4.2 amendé de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale « Ségur » ; le montant de ce « solde de revalorisation Ségur » prévue dans ce même accord amendé ;
 - le cas échéant, pour les salariés de l'ancien champ FSJT, pour l'indemnité dite « de fonction d'appui à l'accompagnement social » pour les salariés non éligibles à la revalorisation Ségur, définie dans l'avenant abrogé n° 59 du 11 juillet 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération : indication de sa disparition conventionnelle et de l'ajout de son montant au sein du nouveau minima conventionnel ;

- le cas échéant, pour l'indemnité de passage définie à l'article 3.2.3 de l'avenant abrogé n° 14 du 30 mars 2007 portant révision de la classification des emplois et du système de rémunération : indication de sa disparition conventionnelle et pour mémoire de son montant ;
- le cas échéant, pour les salariés de l'ancien champ PACT ARIM : indication de la disparition du suivi de la double valeur de point et de partie fixe (pour 35 heures payées 35 heures et pour 35 heures payées 39 heures) en a un système unique pour 35 heures payées 35 heures ; pour les salariés bénéficiant des 35 heures payées 39 heures, pour mémoire le montant différentiel des 2 anciennes valeurs de minima ;
- le cas échéant, l'indemnité de conversion prévue à l'article 7.9 du présent avenant, à savoir le montant distingué de chacune des deux composantes, puis leur montant cumulé ;
- les autres éléments de sa rémunération le cas échéant ;
- les voies et délais de recours prévus pour la transposition dans la nouvelle classification.

Article 8.2 | Commission de la transposition au sein de l'entreprise

Indépendamment de la consultation, dans le cadre de leurs attributions, des instances représentatives du personnel, une commission de la transposition au sein de l'entreprise est instituée à titre temporaire dans chaque entreprise.

La commission sera composée de l'employeur ou de son représentant et des membres titulaires du comité social et économique (CSE), avec la présence du suppléant en cas d'existence d'un seul membre titulaire au CSE ; à défaut de 2 salariés volontaires choisis par leurs pairs. Ces représentants du personnel peuvent se faire assister par un représentant d'une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative de la branche en application des dispositions de l'article L. 424-4 du code du travail.

La consultation de la commission se déroule en plusieurs phases :

1. La première phase ayant pour objet :

- la présentation de l'accord de classification et son application dans l'organisme ;
- la présentation des descriptifs des emplois ;
- la pesée minimale en lien avec les descriptifs de ces emplois ;
- tous échanges utiles sur ces trois éléments.

2. La deuxième phase concerne la transposition. La commission est consultée :
sur les modalités générales de la transposition dans l'entreprise.

Le temps de préparation attribué aux membres de la commission est défini au sein de l'entreprise et préalablement aux consultations. À titre indicatif, ce temps de préparation pourrait être fixé en référence au nombre d'emplois dans l'organisme (par exemple : un quart d'heure par emploi).

Les documents fournis par l'employeur devront être transmis avant la réunion dans les délais raisonnables pour permettre la meilleure préparation possible. Les temps de réunion et de préparation sont rémunérés par l'employeur.

Cette commission est mise en place au plus tard à la date d'entrée en vigueur du présent avenant (définie à l'article 12) ; elle est dissoute six mois après la date de mise en application dans l'entreprise (définie au même article 12).

En cas de carence de la commission de transposition au sein de l'entreprise, l'employeur en informe la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 8.3 | Recours au niveau de l'entreprise

Après notification de la nouvelle pesée et du descriptif de l'emploi, le salarié dispose d'un délai de 6 mois pour exercer un recours écrit sur la pesée de l'emploi qu'il occupe et demander un réexamen par l'employeur. La commission de la transposition au sein de l'entreprise (art. 8.2 du présent avenant) est informée des recours. Dans les 6 mois qui suivent, l'employeur apporte une réponse écrite et motivée qui devra s'il y a un désaccord être accompagnée d'un nouvel avis de la commission de la transposition au sein de l'entreprise.

La direction de l'entreprise ou le salarié concerné pourront en cas de désaccord sur l'interprétation des dispositions de cet avenant, saisir directement la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI a pour mission complémentaire le suivi de la mise en application de la classification des emplois.

Article 9 | Abrogation d'avenants et d'accord

Sont abrogés, à la même date d'entrée en vigueur que celle de cet avenant, les avenants antérieurs relatifs à la classification des emplois, portant sur le chapitre XVI de la convention collective. Sont abrogés de même les textes relatifs à la classification des emplois de l'ancien champ PACT ARIM.

Article 9.1

Abrogation de l'avenant n° 14 du 30 mars 2007 portant révision de la classification des emplois et du système de rémunération.

Article 9.2

Abrogation de l'avenant n° 37 du 9 janvier 2014 relatif aux classifications professionnelles et aux salaires au 1^{er} juillet 2014.

Article 9.3

Abrogation de l'avenant n° 47 du 29 mars 2018 relatif à la rémunération.

Article 9.4

Abrogation de l'avenant n° 50 du 19 mars 2019 relatif à la négociation salariale annuelle et à la rémunération.

Article 9.5

Abrogation de l'avenant n° 56 du 16 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire et à la classification.

Article 9.6

Abrogation de l'avenant n° 59 du 11 juillet 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération.

Article 9.7

Abrogation de l'avenant n° 61 du 29 novembre 2022 relatif aux salaires.

Article 9.8

Abrogation de l'article 24 « Classification professionnelle et rémunération », l'article 24 *bis* « Gratification annuelle », l'article 24 *ter* « Prime d'ancienneté » de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.

Article 9.9

Abrogation de l'accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et aux salaires.

Article 9.10

Abrogation de l'accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et coefficients, sommaire.

Article 9.11

Abrogation de l'accord du 30 novembre 2006 relatif à la modification de l'accord classification du 25 novembre 2003 accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois.

Article 9.12

Abrogation de l'avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective.

Article 10 | **Modification de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale « Ségur »**

Le premier alinéa de l'article 4.2 « Montant de la prime » est remplacé comme suit :

- « La revalorisation Ségur est une prime mensuelle, versée aux salariés visés par le présent accord et dont le montant est de 238 € brut. À date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant, cette prime voit son montant ventilé en 2 parties :
- un montant de 140 €, qui fait dorénavant partie intégrante des nouveaux minima. Ainsi, dans la formule de calcul indiqué à l'article 16.2.2 de la CCN, les montants de la valeur de point et de la base prévus à l'article 7.2 du présent avenant ont été déterminés en tenant compte de cette intégration ;
 - un montant de 86,33 € est versé dans les conditions antérieures et sur 13 mois. Ce "solde de revalorisation Ségur" fait toujours l'objet d'une ligne distincte dans le bulletin de paie. ». Ce montant a été calculé de façon que la somme de ces deux parties égale 238 €. En effet la partie de 140 € est maintenant sur 13 mois et non plus sur 12 mois. Le surcoût de ce changement est ainsi déduit de la 2^e partie, qui est de 86,33 € et non de 98,00 €.

Le dernier alinéa de l'article 4.3 « Traitement de la prime "revalorisation Ségur" » est remplacé comme suit :

- « Le "solde de revalorisation Ségur" est exclu de l'assiette de calcul du treizième mois. »

Article 11 | **Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

La branche se saisira de tout diagnostic afin d'évaluer ces disparités et de trouver les outils permettant d'y pallier.

Ainsi la branche HLA s'attachera à mettre en place un diagnostic genré sur les 9 critères relatifs à la conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à savoir :

- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre la vie professionnelle/personnelle et familiale.

Article 12 | *Entrée en vigueur de l'avenant et limites temporelles de la mise en application dans l'entreprise*

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour calendaire qui suit la date de la parution de l'arrêté de l'extension au *Journal officiel*.

Les entreprises de la branche peuvent mettre en application les nouvelles modalités de cet avenant à compter de sa date de signature, et dans un délai maximal de 9 mois calendaires à partir du lendemain de la parution de l'extension au *Journal officiel*.

La mise en application dans l'entreprise doit s'effectuer en une seule date pour la totalité de ses salariés.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur au plus tard 9 mois après extension, les dispositions conventionnelles relatives à la classification et au système de rémunération des FSJT et celles des PACT ARIM sont maintenues. L'article 9 du présent avenant relatif à l'abrogation de ces dispositions ne sera effective qu'à cette date butoir.

Article 13 | *Dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 14 | *Révision. Dénonciation*

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

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3235 | **PARFUMERIE SÉLECTIVE**

Avenant du 18 juin 2025

à l'accord du 30 septembre 2020
relatif à la constitution d'une branche professionnelle
et la création de la CPPNI

NOR : ASET2550758M

IDCC : 3235

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

FFPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'ampleur des négociations liées à la création de cette CCN et à la nécessité d'encourager les représentants, de salariés ou d'employeurs issus des petites entreprises sur tout le territoire à y participer, les partenaires sociaux de la branche de la parfumerie sélective ont souhaité renforcer les moyens alloués aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au regard du décompte du temps d'absence autorisée.

Par là-même, suite à l'entrée en vigueur de l'accord relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, les partenaires sociaux ont souhaité que les frais des mandats soient dorénavant pris en charge par le fonds paritaire conventionnel lié au dialogue social et remboursés par l'association paritaire dédiée à sa gestion.

Le présent accord ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche de la parfumerie sélective, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 « Moyens attribués »

La rédaction de l'article 4 relatif aux moyens attribués est remplacée comme suit :

« Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Ce temps passé en réunion ne sera alors pas imputé sur le crédit d'heures de délégation au cas où le salarié en bénéficierait dans l'accomplissement de ses missions au sein de son entreprise.

Il est retenu un forfait d'heures par mandaté de chaque organisation syndicale représentative selon les modalités suivantes : une journée de réunion (CPPNI, CPNEFP, SPP, ADPPS ou autres) représente un forfait de 10 heures et une demi-journée, un forfait de 5 heures, suivant la convocation initiale et cela même en cas d'annulation de la réunion au dernier moment. Dès lors, l'autorisation d'absence et le maintien de la rémunération du mandaté sont à valoriser à hauteur de 10 heures par journée complète de réunion et de 5 heures par demi-journée de réunion.

Est également valorisé à hauteur de 5 heures d'autorisation d'absence et de maintien de salaire, le temps consacré à une réunion préparatoire avant chaque séance pour chaque mandaté d'organisation syndicale.

Les frais de transport et de séjour des représentants sont pris en charge par le fonds du paritarisme de la convention collective, remboursés par l'association pour le développement du paritarisme de la parfumerie sélective (ADPPS), sur la part de la collecte affectée aux frais de fonctionnement de l'association conformément à l'accord relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme en vigueur.

Les montants ainsi que les modalités de ces indemnités remboursements de frais sont définis dans le cadre de l'ADPPS par les membres du conseil d'administration.

La participation et la prise en charge des frais des négociateurs sont limitées à 2 personnes par organisation syndicale de salariés aussi bien pour le temps consacré à la réunion préparatoire que la tenue des réunions visées au présent article. »

Article 2 | *Modification de l'article 3.4.2, fin du 1^{er} alinéa*

Le 1^{er} alinéa est complété par les précisions suivantes « chaque organisation syndicale, pourra en cas d'empêchement, donner un pouvoir afin de se faire représenter, par toute autre organisation syndicale du même collège. Le pouvoir devra être donné par écrit et présenté au plus tard au début de la réunion, par tout moyen. »

Article 3 | *Dénunciation. Révision et durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles légales en vigueur.

Article 4 | *Entrée en vigueur. Publicité et dépôt de l'accord*

Le présent avenant sera applicable dès le 1^{er} jour du mois suivant la date de signature.

En vertu de l'accord L. 2232-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la signature.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail (DGT), en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 juin 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 5 mai 2025

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

NOR : ASET2550749M

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 5 mai 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale et négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour les salariés des groupes d'emplois A à E conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les partenaires réunis en séance ont fait le constat d'un écart important de la valeur du point dans l'arrondissement d'Avesnes avec la moyenne nationale. Après différents échanges et discussions, il a été décidé de réduire cet écart.

Ainsi, une trajectoire pluriannuelle a été actée, se traduisant par une revalorisation de la valeur du point de 10 centimes d'euro chaque année, pour les années 2025, 2026 et 2027, avec pour objectif d'atteindre une valeur du point de l'ancienneté de 5 euros en 2027.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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'arrondissement d'Avesnes, 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 | Valeur du point

À compter du 1^{er} juin 2025, la valeur du point servant à déterminer le montant de la prime d'ancienneté est fixée à 4,80 euros.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | 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 5 | 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 des conseils de prud'hommes de Cambrai et de Valenciennes.

Fait à Maubeuge, le 5 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Accord national interprofessionnel

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

Avenant n° 27 du 19 juin 2025

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

NOR : ASET2550746M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'article 60 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

- dans le titre, les mots « le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage » sont remplacés par « la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage » ;
- au deuxième paragraphe, les mots « au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage » sont remplacés par « à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage » ;
- au cinquième paragraphe, les mots « le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 et la convention du 14 décembre 2021 entre l'Agirc-Arrco et l'Unédic, portant mise en œuvre de ce décret » sont remplacés par « la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et la convention entre l'Agirc-Arrco et l'Unédic, portant mise en œuvre de la convention du 15 novembre 2024 ».

À l'article 62 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les mots « au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage » sont remplacés par « à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage ».

Aux articles 60, 61, 62 et 66 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les mots « Pôle emploi » sont remplacés par les mots « France Travail ».

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

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Accord national interprofessionnel

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

Avenant n° 28 du 19 juin 2025

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

NOR : ASET2550747M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au 2 des articles 32 et 35 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

– le mot « trois » est remplacé par le mot « deux » ;

– la 3^e puce est supprimée.

À l'article 40 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

Au « B. Fusion, absorption ou cession d'entreprise », les deux derniers paragraphes du point 3 sont supprimés.

Après l'article 40 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, au titre « Section 4 », le mot : « modalités » est remplacé par le mot « modalité » et les mots « et indemnité de démission » sont supprimés.

À l'article 41 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, au point 1, le dernier paragraphe est supprimé.

L'article 42 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est supprimé.

L'article 43 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dispositions visées à l'article 41 sont mises en œuvre par les institutions d'adhésion des entreprises.

Par dérogation, ces dispositions sont mises en œuvre par la fédération dans les situations suivantes :

- demande de réduction portant sur un montant annuel de cotisations supérieur à 10 millions d'euros ;
- demande d'un secteur professionnel par accord de branche.

Les demandes de démission excluant le maintien de l'application de l'accord sont présentées à l'examen de la commission paritaire pour décision. »

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

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250340-000825

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
