



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2022-14

16 avril 2022



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2022-14 du 16 avril 2022

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le BO n° 2022-14.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-14 du 16 avril 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-Industrie : avenant n° 1 du 24 février 2022 à l'accord du 26 juin 2019 relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la CPPNI	6
IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : accord du 3 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	9
IDCC 650 Métallurgie. Ingénieurs-cadres : accord national du 18 mars 2022 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de l'année 2022.....	17
IDCC 822 Métallurgie (Savoie) : accord du 9 février 2022 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).....	23
IDCC 822 Métallurgie (Savoie) : avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention	28
IDCC 836 Métallurgie (Haute-Savoie) : avenant du 4 mars 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention ...	31
IDCC 836 Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 4 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).....	33
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : avenant du 17 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1 ^{er} janvier 2022.....	36
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : avenant n° 2 du 17 février 2022 relatif à la modification de l'annexe I de la convention collective.....	38
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : accord du 17 février 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 ^{er} janvier 2022	40
IDCC 1365 Métallurgie (Meurthe-et-Moselle) : accord du 25 février 2022 relatif aux salaires	44
IDCC 1468 Crédit-mutuel : accord-cadre du 14 décembre 2021 relatif à la sécurisation du parcours professionnel des représentants du personnel.....	48
IDCC 1480 Journaliste : avenant du 21 février 2022 à l'accord du 26 octobre 2021 relatif aux barèmes de salaires minima garantis pour les entreprises de moins de 50 salariés .	61
IDCC 1596 Bâtiment. Ouvriers (Rhône) : accord départemental du 29 novembre 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2022.....	62

IDCC 1597 Bâtiment. Ouvriers (Rhône) : accord départemental du 29 novembre 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2022.....	64
IDCC 1634 Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 9 mars 2022 relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1 ^{er} mars 2022	66
IDCC 1634 Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 9 mars 2022 à l'accord du 5 avril 1991 relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) à partir de l'année 2022.....	69
IDCC 1702 Travaux-publics. Ouvriers (Bourgogne) : accord du 11 janvier 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2022.....	72
IDCC 1702 Travaux-publics. Ouvriers (Franche-Comté) : accord du 11 janvier 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2022.....	74
IDCC 1702-2614 Travaux-publics. Ouvriers-ETAM (Bourgogne) : accord du 11 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2022.....	76
IDCC 1702-2614 Travaux-publics. Ouvriers-ETAM (Franche-Comté) : accord du 11 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2022	78
IDCC 1875-2564 Vétérinaires-cabinets-cliniques : accord du 8 février 2022 relatif au tutorat	80
IDCC 1885 Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant du 18 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales (Côte-d'Or)	87
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois	90
IDCC 2003 Métallurgie (Vosges) : accord du 25 février 2022 relatif aux rémunérations à partir de l'année 2022.....	102
IDCC 2098 Prestataires-secteur-tertiaire : accord du 15 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD).....	109
IDCC 2098 Prestataires-secteur-tertiaire : accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point.....	117
IDCC 2104 Thermalisme : protocole de comptes prévoyance du 7 décembre 2021 relatif aux comptes de résultats techniques annuels.....	123
IDCC 2198 Ventes-à-distance : accord de branche du 1 ^{er} mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2022	128
IDCC 2264 Hospitalisation-privée : avenant du 22 février 2022 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux salaires et à la valeur du point à compter du 1 ^{er} mars 2022.....	132
IDCC 2511 Sport : avenant n° 156 du 17 février 2022 à l'annexe I de la convention du 7 juillet 2005 relatif aux certifications de qualification professionnelle (CQP).....	134
IDCC 2511 Sport : avenant n° 157 du 17 février 2022 relatif à la modification du chapitre 10 de la convention collective.....	136
IDCC 2543-3213 Géomètres-experts : accord du 4 mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels 2022	138

IDCC 2614 Travaux-publics. ETAM (Bourgogne) : accord du 11 janvier 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2022.....	141
IDCC 2614 Travaux-publics. ETAM (Franche-Comté) : accord du 11 janvier 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2022	144
IDCC 2972 Navigation. Personnel-sédentaire : accord du 15 février 2022 relatif au télé-travail	147
IDCC 3109 Industries-alimentaires-5 branches : avenant n° 16 du 21 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2022.....	153
IDCC 3225 Presse-Magazine : avenant du 21 février 2022 à l'accord du 26 octobre 2021 relatif aux barèmes des salaires minima garantis applicables aux employés et cadres ..	157
IDCC 3228 Groupement des armateurs et services de passage d'eau personnel navigant : protocole d'accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires minima 2022	158
IDCC 3237 Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé : avenant n° 1 du 14 mars 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé	161

Accord(s) professionnel(s)

IEG. Dialogue-social_2021-205 : accord de branche du 4 mars 2022 pris en application de l'accord du 4 février 2021 « Dialogue social » relatif à la formation professionnelle	164
--	-----

Avenant n° 1 du 24 février 2022

à l'accord du 26 juin 2019
relatif à la structuration du dialogue social
et portant mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2250464M

IDCC : 44

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

UIC ;

FEBEA ;

FIPEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC chimie ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Partageant la nécessité de faire évoluer l'accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 26 juin 2019, les partenaires sociaux de la branche chimie ont notamment souhaité évoquer les modalités de fonctionnement de la CPPNI réunie pour interpréter la convention collective et les accords de branche, ainsi que le statut des délégués en situation de travail posté.

Article 1^{er} | Mission d'interprétation de la CPPNI

I. L'article 2 de l'accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 26 juin 2019 est remplacé par les dispositions ci-après.

« Article 2 | *Mission d'interprétation*

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

Les modalités de fonctionnement et de composition de la CPPNI, réunie pour rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif à la demande d'une juridiction, sont définies à l'article 7 *b* du présent accord.

Compte-tenu des attributions légales de la CPPNI, la commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI), définie à l'article 26 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques, est sans objet.

Cet article 26 est supprimé, tout comme la mention « ainsi qu'à la commission nationale d'interprétation prévue par la présente convention » à la fin de l'article 13.2 des clauses communes. »

II. L'article 7 *b* de l'accord du 26 juin 2019 est remplacé par les dispositions ci-après.

« Article 7 | *Composition et fonctionnement de la CPPNI*

b) Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission d'interprétation

Rôle

Le rôle de la CPPNI dans son format d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

Composition

Le nombre de participants à la CPPNI, saisie par une juridiction sur l'interprétation d'une clause de la convention collective, d'un accord de branche et ses avenants éventuels, ou réunie dans sa mission d'interprétation à la demande d'une organisation représentative d'employeurs ou de salariés, est fixé à :

- 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention et signataire de la clause sur laquelle porte la saisine et
- un nombre égal de représentants des fédérations patronales.

Les autres organisations syndicales représentatives, non signataires de la clause sur laquelle porte la saisine, pourront siéger à titre consultatif.

La CPPNI pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Procédure

France chimie, saisie par courrier recommandé avec accusé de réception ou par email, d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la convention collective nationale des industries chimiques ou d'un accord autonome, par une organisation syndicale représentative ou une organisation professionnelle représentative, devra accuser réception de la demande selon les mêmes modalités (par accusé de réception du courrier ou par email), et réunir la CPPNI dans un délai maximum de 1 mois (en dehors des périodes des congés d'été).

Lorsque la CPPNI donnera un avis à l'unanimité des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques, signataires de la clause sur laquelle porte la saisine, le texte de cet avis, signé par ces organisations, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective et sera annexé à la convention. »

Article 2 | Statut des délégués

L'article 4 a de l'accord CPPNI est remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 4 | Autorisations d'absence et convocations

a) Autorisations d'absence

Les participants aux réunions de la CPPNI ainsi qu'aux réunions d'étude et de formation bénéficient, au même titre qu'aux réunions des autres instances paritaires de la branche, d'autorisations d'absences pour assister à ces réunions. À ce titre, les dispositions de l'article 13 paragraphe 2 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques sont ainsi rédigées :

“2. Des autorisations d'absence seront de même accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre organisations patronales et de salariés dans la limite d'un nombre de personnes fixé d'un commun accord ; dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme temps effectif de travail, et les frais de déplacement indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés dans les délais pratiqués au sein de leur entreprise en matière de remboursement de frais professionnels.

Cette disposition est notamment applicable aux membres salariés des commissions régionales et nationales de conciliation.

Les membres des délégations syndicales en situation de travail posté ne pourront pas prendre un poste de nuit la veille de la réunion paritaire (y compris les préparatoires et conclusives le cas échéant). Ils ne pourront pas non plus prendre un poste de nuit à l'issue de la réunion paritaire organisée, ou comprenant, l'après-midi.

Dans le cas où un salarié posté serait conduit à participer à une réunion paritaire (y compris les préparatoires et conclusives le cas échéant) pendant une journée de repos, il lui sera accordé un repos d'une durée équivalente à prendre pendant le ou les postes suivants ladite réunion.” »

Article 3 | Dépôt, extension et entrée en vigueur du présent avenant

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

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

Il prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la date de son dépôt.

Fait à Puteaux, le 24 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCES DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

Accord du 3 février 2022

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

NOR : ASET2250477M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

En application de l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux ouvrent les négociations sur le sujet.

Ainsi, le présent accord annule et remplace l'accord du 15 décembre 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

Les signataires du présent accord se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures tendant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Les parties signataires, souhaitent particulièrement accompagner les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent 96 % des entreprises de la branche (80 % des salariés appartiennent à des entreprises de moins de 11 salariés).

Au vu des données sur la situation comparée des femmes et des hommes issues du panorama de branche réalisé sur les données 2020, il est à noter que la branche des commerces

de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet est composée d'environ 1 300 entreprises pour 15 200 salariés (équivalent temps plein).

Les femmes représentent 56 % de ces salariés (elles étaient 55 % en 2010). Dans l'ensemble des branches du commerce de détail 62 % des salariés sont des femmes.

Les femmes occupent à 70 % des postes d'employés (contre 78 % en 2010), à 13 % des postes d'agents de maîtrise (elles étaient 9 % en 2010) et à 17 % des postes de cadres (contre 14 % en 2010).

Les hommes, quant à eux, occupent à 62 % des postes d'employés (contre 60 % en 2010), à 11 % des postes d'agents de maîtrise (ils étaient 11 % en 2010) et à 27 % des postes de cadres (contre 29 % en 2010).

Concernant les postes de cadre, les femmes représentent 48 % et les hommes 52 % en 2020.

La part des salariés à temps partiel dans la branche s'élève à 9 %.

12 % des femmes sont à temps partiel (elles étaient 22 % en 2010) quand 6 % des hommes le sont.

En 2020, 62 % des salariés bénéficiaires d'une formation professionnelle étaient des femmes. Les principales qualifications visées ont été le commerce et la vente. Le niveau bac + 3 et plus est le niveau privilégié dans les formations.

Il est ainsi pris les mesures qui suivent :

Article 1^{er} | Recrutement et accès à l'emploi

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

Les offres d'emploi, internes ou externes, sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, que dans le cadre d'un recrutement en interne.

La rémunération à l'embauche est liée à l'emploi occupé au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employé(e)s chargé(e)s des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des prestataires extérieurs qui pourraient intervenir dans les processus de recrutement (cabinet de recrutement, entreprise de travail temporaire, etc.) afin qu'ils appliquent les principes définis dans le présent article.

Enfin, il sera porté une attention particulière vis-à-vis des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont les partenaires des entreprises de la branche, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié(e)s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les CDI que dans les CDD.

A. Formation professionnelle

Les entreprises de la branche garantiront l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques existants, en particulier formaliser les entretiens professionnels et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera annuellement à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B. Sécuriser les parcours professionnels

1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salarié(e)s et celui de non-discrimination.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité. L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, profite à l'entreprise.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

Indicateur de suivi : suivi dans le cadre du panorama de branche du nombre de salariés, répartis par sexe, ayant bénéficié d'une promotion.

2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

Les entreprises s'engagent à ce que les absences dues à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière.

a) Entretien avant et après les absences dues à la parentalité

Avant une absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption) tout salarié(e) a droit, s'il le souhaite, à un entretien.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels du (de la) salarié(e) à son retour dans l'entreprise et notamment si il (elle) envisage de prendre un congé paren-

tal d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité (ou d'adoption) :

- le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental ;
- les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du (de la) salarié(e) à son retour.

La possibilité pour le (la) salarié(e) de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

b) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Une autorisation identique sera accordée au deuxième parent pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse.

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariés en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l'entreprise générera la proposition d'un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée.

c) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

d) Droits du (de la) salarié(e)

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle au sens.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié(e)s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier en application des dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, précisées par la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra les mesures de rattrapage qui résultent de cette comparaison.

Indicateur de suivi : suivi dans le panorama de branche du nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire générale et individuelle dans l'entreprise de retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 3 | Conditions de travail

A. Concilier vie professionnelle et vie familiale

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

- la facilitation du travail à temps partiel « choisi » sans impact négatif sur l'évolution professionnelle ;
- les réunions se tiendront sur les horaires normaux de travail, dans le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- favoriser le recours au télétravail dans certaines situations afin de faciliter la conciliation vie professionnelle/vie familiale en fonction de l'organisation de l'entreprise.

L'employeur prêtera une attention particulière à ce que les modalités d'organisation de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination entre les femmes et les hommes.

Un congé de 3 jours par an sera accordé, sur justificatif, au salarié dont l'enfant de moins de dix-huit ans, est hospitalisé.

B. Temps partiel

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises s'efforceront à travers le développement d'une culture managériale favorable de développer des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Dans ce cadre les parties signataires rappellent le principe de base de l'égalité des droits entre les salarié(e)s à temps partiel et les salarié(e)s à temps complet.

En parallèle de cet accès au temps partiel « choisi », le retour au temps complet sera favorisé. En effet la réduction des écarts salariaux doit passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel lorsqu'il devient « subi ».

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel à l'obtention d'un emploi similaire et vacant.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet engagement, les entreprises s'engagent à communiquer par tous moyens les postes disponibles à tous les salariés de la même catégorie professionnelle.

C. Droit à la déconnexion des salariés

Les signataires du présent accord se sont accordés pour définir les modalités d'exercice par les salariés de la branche de leurs droits à la déconnexion en application de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Ils réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie familiale et vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent qu'il y a lieu d'entendre par droit à la déconnexion, le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors des horaires de travail habituels prévus au contrat de travail.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateur, tablette, téléphone portable ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, connexion wifi, intranet, WhatsApp...

D. Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, les partenaires sociaux soulignent qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Ce don de jours peut également être réalisé au profit d'un salarié proche aidant dans les conditions définies à l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

E. Congés de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge au sens du code de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier d'un congé de présence parentale pendant lequel son contrat de travail est suspendu dans les conditions définies à l'article L. 1225-62 et suivants du code du travail.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

F. Congés proche aidant

Le salarié, proche aidant d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut cesser temporairement son activité professionnelle par le biais d'un congé proche aidant tel que défini aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié et a une durée maximale, renouvellement compris, d'un an pour l'ensemble de la carrière. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

A. Principe d'égalité de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans le respect des principes définis aux articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 et L. 3221-4 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Pour un poste équivalent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salarié(e)s des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation dans le respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.

B. Suppression des écarts de rémunération

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra les mesures de rattrapage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués.

Ces mesures doivent conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Indicateur de suivi : suivi dans le panorama de branche, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Soucieuses de préserver le respect de la dignité des salariés, les parties signataires affirment leur attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement (notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail et L. 1153-1 à L. 1153-6 dudit code), ainsi que les agissements sexistes tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteur(e)s de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun(e) salarié(e) ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les entreprises de la branche s'engagent à communiquer auprès de leurs salariés sur la conduite à tenir dans de telles situations, et à prendre les mesures appropriées lorsqu'un tel comportement a été porté à leur connaissance.

La branche proposera des outils de communication afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche.

Article 6 | Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

Ce dispositif est ouvert à tous les employeurs de droit privé sans condition de seuil d'effectif.

Ce contrat est conclu entre l'État et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent. Celui-ci précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur, le montant de l'aide de l'État ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail.

Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à se saisir de ce dispositif créé pour les accompagner dans la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise réduire les écarts entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 8 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 9 | Durée de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord national du 18 mars 2022
relatif au barème des appointements minimaux garantis
à partir de l'année 2022

NOR : ASET2250497M

IDCC : 650

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 18 mars 2022 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, et négocier, pour 2022, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2021, marquée par la crise sanitaire et la diminution de l'activité économique qu'elle a entraînée, que sur les perspectives pour 2022. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2 | Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2022

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

Article 2.1 | Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

Coefficient	Appointement minimal
60 et 68	23 600 €
76	26 377 €
80	27 765 €
84	29 153 €
86	29 847 €
92	31 930 €
100	34 706 €
108	37 482 €
114	39 565 €
120	41 647 €
125	43 383 €
130	45 118 €
135	46 853 €
180	62 471 €
240	83 294 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Article 2.2 | Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Coefficient	Appointement minimal
60 et 68	20 522 €
76	22 936 €
80	24 143 €
84	25 350 €
86	25 954 €
92	27 765 €
100	30 179 €
108	32 593 €
114	34 404 €
120	36 215 €
125	37 724 €
130	39 233 €
135	40 742 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

Article 2.3 | Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

Coefficient	Appointement minimal
60 et 68	26 678 €
76	29 817 €
80	31 386 €
84	32 956 €
86	33 740 €
92	36 094 €
100	39 233 €
108	42 371 €
114	44 725 €
120	47 079 €

Coefficient	Appointement minimal
125	49 041 €
130	51 003 €
135	52 964 €
180	62 471 €
240	83 294 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Article 2.4 | Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

Coefficient	Appointement minimal
60 et 68	
76	
80	31 386 €
84	32 956 €
86	33 740 €
92	36 094 €
100	39 233 €
108	42 371 €
114	44 725 €
120	47 079 €
125	49 041 €
130	51 003 €
135	52 964 €
180	62 471 €
240	83 294 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le barème ci-dessus fixe des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif. Les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du

nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Article 2.5 | Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

Coefficient	Appointement minimal
60 et 68	
76	
80	46 853 €
84	46 853 €
86	46 853 €
92	46 853 €
100	46 853 €
108	46 853 €
114	46 853 €
120	47 079 €
125	49 041 €
130	51 003 €
135	52 964 €
180	62 471 €
240	83 294 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3 | Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4 | Fixation des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de 2023

En vue de la fixation des valeurs des salaires minima hiérarchiques pour 2023, les partenaires sociaux nationaux engagent la négociation en novembre 2022 en commençant par la réalisation d'un bilan économique et d'une analyse des perspectives 2023.

Article 5 | Fixation des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024

Les partenaires sociaux nationaux constatent que les hypothèses utilisées pour la définition des salaires minima hiérarchiques du barème unique applicable en 2024 sont d'ores et déjà différentes de celles prises en compte lors de la négociation du barème précité. Aussi, les partenaires sociaux nationaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier à partir du premier trimestre 2023 le barème unique prévu en annexe 6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 9 | Dépôt et extension

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 par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **822** | **MÉTALLURGIE**

(Savoie)

(29 décembre 1975)

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,

Journal officiel du 18 septembre 1980)

Accord du 9 février 2022

relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA)
et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
(Savoie)

NOR : ASET2250483M

IDCC : 822

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

UIMM 73,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métaux,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 28 janvier 2022 et le 9 février 2022 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2022, la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et la valeur de point pour les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général marqué par la crise sanitaire et l'inflation que sur le sujet particulier de l'aboutissement de la négociation au niveau national du nouveau dispositif conventionnel de branche qui doit entrer en vigueur en 2024. Les appointements minimaux et la valeur de point définis ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | REGA 2022

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1^{er} de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2022, selon le barème annexé au présent accord (annexe 1).

Article 2 | RMH au 1^{er} mars 2022

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à :

■ 5,34 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} mars 2022.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

151,67 heures	
140	928,72
145	928,72
155	957,31
170	989,97
180	1 020,57
190	1 024,65

Article 3 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5 | Formalités 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 par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même

code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

Fait à Chambéry, le 9 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2022

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
V	3	395	32 775
	3	365	31 112
	2	335	28 625
	1	305	26 234
IV	3	285	24 798
	2	270	23 485
	1	255	22 538
III	3	240	21 701
	2	225	20 855
	1	215	20 456
II	3	190	20 050
	2	180	19 809
	1	170	19 644
I	3	155	19 530
	2	145	19 431
	1	140	19 369

Annexe 2 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2022

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point = 5,34 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers ^[1]		Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Agents de maîtrise d'atelier ^[2]		Administratifs et techniciens
V	3	395				2 109,30		2 256,95	2 109,30
		365			AM 7	1 949,10	AM 7	2 085,54	1 949,10
	2	335			AM 6	1 788,90	AM 6	1 914,12	1 788,90
	1	305			AM 5	1 628,70	AM 5	1 742,71	1 628,70
IV	3	285	TA 4	1 598,00	AM 4	1 521,90	AM 4	1 628,43	1 521,90
	2	270	TA 3	1 513,89					1 441,80
	1	255	TA 2	1 429,79	AM 3	1 361,70	AM 3	1 457,02	1 361,70
III	3	240	TA 1	1 345,68	AM 2	1 281,60	AM 2	1 371,31	1 281,60
	2	225							1 201,50
	1	215	P3	1 205,51	AM 1	1 148,10	AM 1	1 228,47	1 148,10
II	3	190	P2	1 075,88					1 024,65
	2	180							1 020,57
	1	170	P1	1 039,47					989,97
I	3	155	O3	1 005,18					957,31
	2	145	O2	975,16					928,72
	1	140	O1	975,16					928,72

[1] En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.

[2] Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.

Convention collective départementale

IDCC : 822 | **MÉTALLURGIE**

(Savoie)

(29 décembre 1975)

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,

Journal officiel du 18 septembre 1980)

Avenant du 9 février 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales
conclues dans le champ de la convention

NOR : ASET2250484M

IDCC : 822

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

UIMM 73,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 (sauf pour l'annexe 9 de la CCN qui entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la CCN et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023). Il prévoit la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

À compter du 1^{er} janvier 2024, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée, applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants (IDCC n° 0822) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée, applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants et annexes (IDCC n° 0822), ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, et notamment ceux listés en annexe, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Toutefois, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la CCN et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023, les partenaires sociaux conviennent que les deux derniers alinéas de l'article 48 de la convention collective territoriale susmentionnée, relatifs à la protection sociale, sont abrogés et cessent de produire leurs effets. À partir de cette date, seule l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie, est applicable aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées dans l'accord national.

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à La Motte-Servolex, le 9 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

■ Textes abrogés :

- les accords du 4 juillet 1980 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;
- l'accord du 4 juillet 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- l'accord du 11 juillet 1983 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;
- l'accord du 27 novembre 1990 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;
- l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;
- l'avenant du 1^{er} juin 1993 modifiant 16 articles de base de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;
- l'avenant du 4 février 2011 à la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants ;
- l'avenant du 25 février 1976 à la convention collective du 29 décembre 1975 applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;
- l'avenant du 13 février 1978 à la convention collective du 29 décembre 1975 applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie.

Convention collective départementale

**IDCC : 836 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Haute-Savoie)

(16 février 1976)

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,

Journal officiel du 6 janvier 1980)

Avenant du 4 mars 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales
conclues dans le champ de la convention
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2250482M

IDCC : 836

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

CSM 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO Métallurgie 74 ;

CFE-CGC Métallurgie 74 ;

CFDT Métallurgie 74,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2024. (Il est rappelé que l'annexe 9 de la convention collective nationale du 7 février 2022 entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de ladite convention collective nationale et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023).

Il prévoit la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'architecture du dispositif conventionnel et de l'articulation des normes au sein de la branche, tels que prévus par la convention collective nationale du 7 février 2022.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de Haute-Savoie (IDCC n° 0836) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de Haute-Savoie (IDCC n° 0836), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés les accords suivants :

- convention collective conclue le 16 février 1976 modifiée le 13 juillet 1976, 31 août 1976, 6 novembre 1979, 30 avril 1980, 12 novembre 1984, 28 juin 1985, 28 juin 2002 ;
- accords relatifs aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) conclus en date du 29 avril 2013, 4 avril 2014, 23 février 2015, 15 avril 2016, 15 mars 2017, 5 avril 2018, 1^{er} avril 2019, 18 juin 2020, 29 mars 2021.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée et notamment l'accord du 16 juin 1955 et ses avenants et annexes.

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Annecy, le 4 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 836 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Haute-Savoie)

(16 février 1976)

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,

Journal officiel du 6 janvier 1980)

Accord du 4 mars 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2250481M

IDCC : 836

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

CSM 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO Métallurgie 74 ;

CFE-CGC Métallurgie 74 ;

CFDT Métallurgie 74,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Le présent accord institue à partir de l'année 2022, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2022, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 5,05 € à compter du 1^{er} mai 2022 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

Article 3 | Prime de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 8,15 € à compter du 1^{er} mai 2022.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « ouvriers ».

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 7 | Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 4 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Horaire légal de travail 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	ATAM ^[1]	Ouvriers	Agents de maîtrise
			4 mars 2022	4 mars 2022	4 mars 2022
V	3	395	33 575		35 463
	3	365	31 039		32 784
	2	335	28 501		30 103
	1	305	26 019		26 916
IV	3	285	24 594	24 594	25 977
	2	270	23 425	23 425	
	1	255	22 434	22 434	23 208
III	3	240	21 531	21 531	22 741
	2	225	20 813		
	1	215	20 412	20 412	21 560
II	3	190	19 721	19 721	
	2	180	19 586		
	1	170	19 455	19 455	
I	3	155	19 375	19 375	
	2	145	19 348	19 348	
	1	140	19 336	19 336	

[1] Administratifs et techniciens & agents de maîtrise (hors atelier).

Avenant du 17 février 2022

à l'accord du 2 octobre 2007
relatif à l'indemnisation des frais de déplacement
et des frais de repas au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250406M

IDCC : 897

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

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC – FO ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Indemnisation des frais de déplacement

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1^{er} janvier 2022 :

Véhicule automobile ou motocyclette toute puissance et véhicule électrique	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3)	Véломoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3)	Vélo
0,50 €/km	0,25 €/km	0,31 €/km	0,27 €/km ^[1]

[1] Le versement de l'indemnité kilométrique vélo est assimilé au versement du forfait mobilités durables et est donc exonéré de cotisations sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié.

Toutefois, il est précisé, à titre indicatif, que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

Article 2 | Indemnisation des frais de repas

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 18 euros à compter du 1^{er} janvier 2022, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

Article 3 | Caractère impératif du présent avenant

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la CCN dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031 | Convention collective nationale

IDCC : **897** | **SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

Avenant n° 2 du 17 février 2022
relatif à la modification de l'annexe I de la convention collective

NOR : ASET2250407M

IDCC : 897

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

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC – FO ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie le 17 février 2022 pour négocier les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) 2022.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont rappelé que conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, ils doivent se réunir chaque année, et au plus tard le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minimales annuelles garanties, dans une revalorisation unique, toutes classes confondues.

Or, souhaitant donner un coup de pouce à la RMAG du pied de grille (classe 1), ils décident, à compter du 1^{er} janvier 2022, d'aligner le montant de la RMAG de la classe 1 sur celui de la classe 2.

Ainsi, après le dernier paragraphe de l'annexe I de la convention collective des services de santé au travail interentreprises, qui se termine par « les formations ou l'expérience. », les partenaires sociaux décident d'ajouter un paragraphe rédigé comme suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2022, le montant de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 est aligné sur celui de la classe 2.

Autrement dit, à compter du 1^{er} janvier 2022, le montant de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 sera identique à celui de la classe 2 ».

Fait à Paris, le 17 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031 | Convention collective nationale

IDCC : 897 | **SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

Accord du 17 février 2022

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250408M

IDCC : 897

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

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSAS CGT,

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 2,4 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 27 février 2020 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2022
1	21 148
2	21 571
3	22 002
4	22 443
5	22 891
6	23 578
7	24 285
8	25 060
9	25 962
10	26 898
11	27 865
12	28 869
13	29 907
14	30 984
15	32 101
16	33 256
17	34 453
18	35 693
19	36 978
20	65 455
21	74 135

Toutefois, en application de l'avenant n° 2 modifiant l'annexe I de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, conclu le 17 février 2022, à compter du 1^{er} janvier 2022, afin de donner un coup de pouce à la RMAG du pied de grille (classe 1), le montant de la RMAG de la classe 1 est aligné sur le montant de la RMAG de la classe 2.

Après la prise en compte de cette disposition, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent ainsi comme suit :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2022
1	21 571
2	21 571
3	22 002
4	22 443
5	22 891

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2022
6	23 578
7	24 285
8	25 060
9	25 962
10	26 898
11	27 865
12	28 869
13	29 907
14	30 984
15	32 101
16	33 256
17	34 453
18	35 693
19	36 978
20	65 455
21	74 135

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1^{er} janvier 2022, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1^{er} janvier 2022

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSTI	% d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		30 984	33 256	36 978	65 455	74 135
					68 728	
2	5 %	32 534	34 919	38 827	72 164	77 842
5	10 %	34 083	36 581	40 676		81 549
10	15 %	35 632	38 244	42 524		85 256
15	18 %	36 562	39 242	43 634		87 480
21	21 %	37 491	40 239	44 743		89 704

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Presanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 17 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1365 | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)**

(Étendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

Accord du 25 février 2022

relatif aux salaires
(Meurthe-et-Moselle)

NOR : ASET2250461M

IDCC : 1365

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Métallurgie Lorraine ;

Métallurgie Meurthe FO ;

CFDT Métallurgie Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée ;
- article 17 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée ;
- article 24 des clauses générales de la convention collective précitée.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée.

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 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | Rémunération minimale hiérarchique (RMH) (art. 13 de l'avenant « Mensuels »)

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} avril 2022 à 5,30 euros pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures.

Conformément aux articles 13 et 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée, la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. En conséquence, elle est adaptée à l'horaire de travail effectif.

Article 3 | Garanties de rémunération effective (GRE) (art. 13 de l'avenant « Mensuels »)

Le barème de garanties de rémunération effective (GRE) – pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures, est fixé comme suit, à partir de l'année 2022 :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Barème
V	3	395	33 422
		365	30 619
	2	335	28 376
IV	1	305	25 565
	3	285	24 132
	2	270	22 821
III	1	255	22 009
	3	240	21 542
	2	225	20 559
II	1	215	19 986
	3	190	19 926
	2	180	19 862
I	1	170	19 801
	3	155	19 736
	2	145	19 668
	1	140	19 600

Article 4 | Prime de vacances (art. 24 des clauses générales)

Le montant de la prime de vacances afférente aux congés payés correspondant à la période de référence courant du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 reste fixé à 810 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 27 euros par jour ouvrable de congé principal.

La prime de vacances est calculée selon les modalités de l'article 24 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée.

Article 5 | Prime de panier de nuit (art. 17 de l'avenant « Mensuels »)

Le montant de la prime de panier de nuit, calculée selon les modalités fixées par l'article 17 de l'avenant « Mensuels » est fixé à 7,15 euros à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 13 et 17 de l'avenant « Mensuels » et 24 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9 | Révision

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

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

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

Article 10 | Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11 | Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Article 12 | *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Maxéville, le 25 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 1468 | **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

Accord-cadre du 14 décembre 2021
relatif à la sécurisation du parcours professionnel
des représentants du personnel

NOR : ASET2250480M

IDCC : 1468

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

CNCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC – FO ;

SNB CFE-CGC ;

CFTC MUTUEL ;

FBA CFTD ;

FNPBA CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la mise en place d'une convention collective de branche du Crédit mutuel et de ses dispositions relatives au droit syndical et au dialogue social les partenaires sociaux ont toujours réaffirmé les principes suivants :

- le Crédit mutuel considère que son développement économique passe notamment par un fonctionnement harmonieux de l'entreprise auquel contribue le dialogue social ;
- la qualité du dialogue social relève d'une responsabilité commune entre l'entreprise et les organisations syndicales ;
- ce dialogue social s'appuie notamment, sur une meilleure connaissance du rôle des représentants du personnel, sur une mise à disposition de moyens leur permettant d'exercer leur mandat dans des conditions satisfaisantes, sur un dispositif de gestion de leurs compétences et de leur évolution professionnelle ;
- il est indispensable de promouvoir le dialogue social dans le respect des structures spécifiques du Crédit mutuel. Ainsi, l'autonomie des fédérations en matière de négociation

sociale conduit à reconnaître le caractère irremplaçable du dialogue social au plan régional, sans méconnaître les nécessités et les aspirations d'un réseau national.

Les parties signataires souhaitent par le présent accord compléter les dispositions prévues dans la convention collective de branche du Crédit mutuel relative au droit syndical et au dialogue social dans sa dernière version du 14 juin 2017 en matière de sécurisation et de valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical. À ce titre elles entendent également prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires, et notamment celles issues des ordonnances sur le renforcement du dialogue social de septembre 2017, intervenues postérieurement à la convention du 14 juin 2017 précitée.

En particulier, il est nécessaire d'anticiper un renouvellement plus rapide des représentants des salariés du fait de la limitation dans le temps des mandats et, par conséquent, un retour plus fréquent à une activité professionnelle non syndicale de salariés investis partiellement ou totalement dans ces mandats.

Les parties signataires soulignent que l'ouverture des négociations ayant permis d'aboutir à la conclusion du présent accord a été précédée d'une démarche paritaire et constructive de réalisation d'état des lieux et de diagnostic partagé. Celle-ci a notamment permis de recourir à un prestataire et de constituer un groupe paritaire de réflexion (GPR) portant sur « la sécurisation du parcours militant au Crédit mutuel » autour des 3 axes de réflexion suivants :

- axe n° 1 – Une meilleure conciliation de l'exercice du mandat syndical et/ou de représentation du personnel et de l'activité professionnelle et l'aide à la conduite des différents entretiens ;
- axe n° 2 – La valorisation des compétences acquises dans le cadre du mandat et leur prise en compte dans la suite du parcours professionnel et l'accompagnement éventuel dans une démarche de certification ;
- axe n° 3 – La valorisation et la reconnaissance du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel dans leurs attributions respectives et dans leur contribution au dialogue social, axe plus orienté sur la communication.

Les parties signataires confirment leur volonté d'instaurer les conditions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical et de représentation du personnel au cours d'un projet professionnel attractif pour le salarié et utile pour l'entreprise, tout en respectant un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il s'agit pour cela de déterminer, par le présent accord de branche du Crédit mutuel, un cadre général, un référentiel et des outils communs proposés aux employeurs de la branche leur permettant d'identifier et de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un ou plusieurs mandats et plus généralement de reconnaître l'investissement et l'expérience liée à et/ou développée lors du (des) mandat(s) exercés.

Les parties signataires soulignent, par ailleurs, l'importance de ne pas attendre l'approche de l'issue du mandat et de construire et anticiper le parcours professionnel des représentants du personnel, dès la prise de mandat, puis tout au long de la période de mandatement, et ce, afin de favoriser le développement des compétences et leur reconnaissance à l'issue de l'exercice du mandat.

Les signataires conviennent qu'au-delà des dispositions d'ordre technique et juridique du présent accord-cadre et des outils qu'il propose, leur mise en œuvre, afin qu'elle soit effective, doit s'accompagner d'un volet portant sur la valorisation du dialogue social et du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel.

Les signataires constatent en effet la nécessité d'une acculturation syndicale pour les managers et également, au-delà des managers, l'importance de faire comprendre à tous les collaborateurs que l'engagement syndical et de représentation du personnel peuvent être une expérience enrichissante qui ne s'oppose pas au parcours professionnel mais en constitue une étape.

En ce sens, le volet communication/sensibilisation au dialogue social, préconisé par le présent accord, doit contribuer à véhiculer le message selon lequel le cumul d'une activité professionnelle avec un mandat syndical et/ou de représentation du personnel est possible et même valorisé par tous les niveaux hiérarchiques en entreprise.

La valorisation du mandat dans le parcours professionnel et la mise en avant de conditions favorables à son exécution contribuent ainsi à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise. Il s'agit de contribuer également à une meilleure attractivité des mandats en incitant de nouvelles générations à s'engager dans un rôle de représentant du personnel qui soit mieux intégré dans l'évolution professionnelle du collaborateur détenteur d'un mandat.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces actions est de nature à pérenniser un dialogue social de qualité au sein du Crédit mutuel. En ce sens les signataires soulignent que les entreprises participent à cette attractivité des mandats de représentation du personnel en encourageant à la prise de responsabilité syndicale comme contribution au développement équilibré de l'entreprise via la qualité de son dialogue social.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de Crédit mutuel et des caisses fédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

Chapitre 1^{er} L'accompagnement de la prise de mandat

Section 1 La prise en compte des différents mandats et la nécessaire adaptation de la charge de travail

Article 1^{er} | *La prise en compte de l'exercice des mandats dans l'activité professionnelle*

Le terme générique de « représentant du personnel » désigne tout salarié d'un employeur de la branche du Crédit mutuel titulaire d'un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale.

Les salariés concernés par le présent accord sont en conséquence :

- les salariés élus porteurs d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise ;
- les salariés désignés porteurs de mandats syndicaux au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ou de la branche professionnelle.

Dans le respect des dispositions légales, et selon les accords négociés au sein des entreprises, le temps consacré à l'exercice du ou des mandat(s) peut être exprimé en considérant les crédits d'heures légaux et conventionnels liés au(x) mandat(s) exercé(s) et, le cas échéant, en intégrant également les temps de réunions planifiées à l'initiative de l'employeur.

Les parties soulignent par ailleurs que le travail à distance qui s'est développé à l'occasion de la crise de la Covid 19 a contribué à accélérer l'évolution de certaines pratiques en matière de mixité de réunions organisées à distance et/ou en présentiel, de manière générale, et également dans le cadre du dialogue social. Il s'agit en effet par cette mixité des réunions, en présentiel et

en distancié, de contribuer plus durablement à la fois à l'articulation entre la vie professionnelle, l'exercice de mandat(s) et la vie personnelle, et aux préoccupations environnementales et climatiques avec notamment la réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise. Il est néanmoins rappelé que l'exercice d'un mandat est susceptible de nécessiter des déplacements comprenant parfois des temps de trajet assez longs, notamment pour se rendre aux réunions.

Les entreprises peuvent déterminer des seuils retenus pour la distinction du poids des mandats (de type léger/moyen/lourd) permettant une approche différenciée selon les types de mandats.

Article 2 | *Le principe d'adaptation/dimensionnement de la charge de travail*

Les entreprises veilleront tout particulièrement à adapter la charge de travail et les objectifs en fonction du temps disponible sur le poste de travail. Ce principe d'adaptation/dimensionnement de la charge de travail peut concerner les objectifs individuels du salarié détenteur d'un ou plusieurs mandats et, le cas échéant, collectifs de l'unité de travail dans laquelle il exerce ses fonctions. Les signataires intégreront un suivi des mesures d'adaptation de l'activité professionnelle dans le bilan d'application du présent accord.

Section 2 Les modalités de la prise de mandat

Article 3 | *L'information collective*

Afin de contribuer à une meilleure connaissance et compréhension du dialogue social et de ses enjeux les entreprises sont invitées à mettre en place une information sur les instances représentatives du personnel et en particulier une information collective générale (par exemple via l'intranet de l'entreprise) lors de la proclamation de résultats d'élections professionnelles.

Article 4 | *L'information de la hiérarchie*

Lors des travaux préparatoires à la négociation du présent accord les parties signataires ont reconnu l'importance d'améliorer la compréhension par la ligne managériale dans son ensemble du rôle des instances et des détenteurs de mandat. Ainsi, les entreprises sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin former les managers – notamment ceux accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – sur ces points, ainsi que sur l'importance d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise. À titre d'illustration, les entreprises peuvent notamment organiser, à l'issue de chaque échéance électorale, une réunion informative des managers intégrant un détenteur de mandat dans leur équipe.

Article 5 | *L'information de l'équipe*

Les signataires soulignent l'intérêt de prévoir une information de l'équipe par chaque responsable hiérarchique pouvant notamment porter sur la nature du ou des mandats, les crédits d'heures liés, le nombre prévisionnel de réunions à l'initiative de l'employeur, les principales informations relatives aux missions exercées dans le cadre du ou des mandats. Cet échange sera l'occasion de rappeler aux collègues de travail du représentant du personnel le rôle de la représentation du personnel dans le dialogue social et d'évoquer, si besoin, l'organisation du travail au sein de l'équipe. Comme pour l'information des managers, cette sensibilisation des collègues de travail du représentant du personnel aux principes qui régissent le mandat peut utilement être organisée à l'issue de chaque échéance électorale et ensuite faire l'objet, si nécessaire, de points d'actualité, par exemple à l'occasion de réunions d'équipe hebdomadaires.

Article 6 | *L'entretien de prise de mandat*

Les entreprises sont invitées à organiser l'entretien de prise de mandat dans un délai raisonnable à compter de la prise de mandat et à établir un cadre rappelant les principaux points à aborder. De même les entreprises peuvent utilement établir un support et mettre en place une information/formation des managers sur la conduite de l'entretien et également tenir un suivi de ces entretiens via les services RH.

Sont notamment abordés lors de l'entretien de prise de mandat les points suivants :

- les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi notamment l'organisation pratique du temps de travail, les modalités de départ en délégation, l'ajustement de la charge de travail et des objectifs du détenteur de mandat, l'accès au même niveau et à l'ensemble des informations dont dispose son équipe, ainsi que l'invitation aux réunions « métier » et aux actions de formation dans les mêmes conditions que l'ensemble des autres salariés, notamment pour les mandats dits « lourds » ;
- la conciliation de la vie personnelle, de la vie professionnelle et des fonctions syndicales ou électives.

S'agissant des mandats ultérieurs, l'entretien de début de mandat peut se tenir à la demande du salarié. De même, il est également possible de prévoir le renouvellement de l'entretien, à la demande du salarié, en cas de changement de hiérarchie en cours de mandat ou d'une nouvelle affectation et/ou lorsque le mandat fait l'objet d'une évolution significative.

Les entreprises sont également incitées à prévoir des modalités de conduite de l'entretien pouvant être adaptées selon le poids du ou des mandats exercés. À titre d'illustration, en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, et notamment pour les mandats dits « lourds », l'entretien est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

Compte tenu des effets induits par une prise de mandat sur l'activité professionnelle, tant pour le détenteur du mandat que pour l'équipe en termes d'organisation du travail, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation d'un entretien individuel de prise de mandat aux détenteurs de mandats qui en feraient la demande même s'ils ne sont pas expressément visés par les dispositions légales issues de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Chapitre II Les dispositifs d'accompagnement au cours de l'exercice du mandat et l'anticipation de son issue

À travers l'exercice de leur(s) mandat(s), qui mobilise des connaissances et des aptitudes variées, les salariés investis de fonctions représentatives peuvent développer des compétences multiples pouvant être nouvelles et/ou complémentaires par rapport à celles acquises dans le métier d'origine.

À l'occasion de la démarche paritaire engagée en amont de la négociation de réalisation d'état des lieux et de diagnostic partagé, évoquée en préambule du présent accord, ont été relevées une connaissance insuffisante des parties prenantes et l'absence de référentiel interne permettant d'identifier clairement des compétences se rattachant à l'exercice des différents mandats afin de mener les différents entretiens spécifiques avec les salariés élus/désignés.

Les signataires considèrent que la reconnaissance et la prise en compte de ces compétences constituent pour les détenteurs de mandat(s) un atout pour pouvoir les faire valoir individuellement et, le cas échéant, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement. En effet, les représentants du personnel apportent une contribution essentielle à la vie sociale et économique de l'entreprise et, ce faisant, peuvent développer des compétences et une

expérience pouvant être prises en compte dans leur évolution professionnelle et pouvant aussi constituer un atout pour l'accès à des fonctions à responsabilités.

Cela contribue, par ailleurs, à donner une image valorisante des salariés détenteurs de mandat(s) qui s'engagent pour l'intérêt des entreprises et de leurs collègues en rupture, parfois, avec certaines idées reçues. L'attractivité des mandats et le renouvellement des générations seront en effet d'autant plus assurés que l'exercice du ou des mandats par le représentant du personnel n'est pas perçu comme susceptible de constituer un frein à la progression de sa carrière.

Dans ce contexte le représentant du personnel, durant l'exercice de son mandat, doit pouvoir également poursuivre le développement de ses connaissances et compétences « métiers » afin de préserver son employabilité et favoriser l'articulation entre son activité professionnelle et de représentation du personnel. Il bénéficie, au même titre que l'ensemble des salariés, de l'offre de formation mise en place par les entreprises.

En outre, afin de favoriser l'appréhension des enjeux de leur entreprise et/ou groupe et de renforcer la qualité du dialogue social, les signataires conviennent de l'intérêt de développer une offre de formation destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s) et visant à renforcer leur compréhension des mécanismes économiques, financiers et sociaux de l'entreprise/groupe.

Article 7 | *Élaboration d'un référentiel activités/compétences au niveau de la branche du Crédit mutuel pour les principaux mandats*

L'élaboration d'un référentiel activités/compétences au niveau de la branche du Crédit mutuel pour les principaux mandats de représentation du personnel est de nature à aider les entreprises à mieux appréhender et valoriser les compétences développées par les salariés dans l'exercice de leur(s) mandats(s) et faciliter les passerelles avec les métiers de l'entreprise/groupe.

Un groupe paritaire de réflexion a ainsi été spécifiquement créé en vue d'établir un référentiel global de compétences clés liées à l'exercice d'un mandat syndical et/ou de représentation du personnel en distinguant les compétences communes aux différents mandats et les compétences spécifiques à certains mandats. Les signataires considèrent en effet qu'une connaissance partagée des activités exercées par les représentants du personnel est un prérequis à la reconnaissance et l'accompagnement des parcours et conviennent, en conséquence, de décliner ce référentiel en fiches « activités compétences » correspondant aux principaux mandats de représentation du personnel.

Il s'agit également de se rapprocher des compétences métiers recensées en interne afin de favoriser les passerelles entre les compétences exercées dans le cadre d'un mandat et celles que l'on retrouve dans les référentiels métiers de l'entreprise ou du groupe.

L'optique du groupe paritaire de réflexion et des signataires du présent accord est donc de proposer des outils pour la conduite des entretiens professionnels et de suivi de mandats. Ces outils sont ainsi mis à la disposition des entreprises par la branche du Crédit mutuel.

Article 8 | *Le référentiel et les fiches mandat, outils d'aide à l'identification, l'évaluation et la valorisation des compétences acquises ou développées dans le cadre de l'exercice des mandats*

Le référentiel global de compétences et les fiches « activités compétences » par mandat sont conçus pour constituer une base de référence pour les entreprises pouvant être adaptée dans le cadre de leur démarche de recensement, d'évaluation, ou d'autoappréciation, le cas échéant, et de valorisation des compétences acquises et/ou développées dans le cadre de l'exercice d'un ou plusieurs mandats.

Ils ont ainsi vocation à être un appui pour la conduite des entretiens professionnels et de suivi de mandats et, bien entendu, pour l'entretien de fin de mandat.

En cela, ils contribuent à la définition du projet professionnel tout au long de l'exercice du ou des mandat(s), dans une démarche anticipatrice, et donc sans attendre pour cela l'issue du ou des mandats. L'appréciation des compétences liées au(x) mandat(s) est ainsi pleinement intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

Le référentiel global de compétences et les fiches « activités compétences » par mandat constituent également des outils de nature à permettre de démontrer que l'investissement dans un mandat n'est pas pénalisant dans la carrière d'un collaborateur mais sera, au contraire, susceptible d'être valorisé dans la perspective de son évolution professionnelle, selon les compétences développées. Les signataires considèrent en effet que la traçabilité des compétences liées au(x) mandat(s) permet de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leur parcours professionnel.

Article 9 | Les dispositifs de formation communs à l'ensemble des salariés et les actions de formation spécifiques liées à l'exercice du mandat

Article 9.1 | Les dispositifs de formation communs à l'ensemble des salariés

Le représentant du personnel, durant l'exercice de son mandat, doit pouvoir poursuivre le développement de ses connaissances et compétences « métiers » afin de préserver son employabilité et favoriser l'articulation entre son activité professionnelle et syndicale. Il bénéficie, au même titre que l'ensemble des salariés, de l'offre de formation mise en place par l'entreprise :

- plan de développement des compétences ;
- bilan de compétences ;
- CPF ;
- VAE ;
- accompagnement par le conseil en évolution professionnelle (CEPP) ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS).

De la même façon, afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les porteurs de mandats sont conviés aux réunions métiers dans les mêmes conditions que leurs homologues non-détenteurs de mandats. Les titulaires de mandat s'organisent de leur côté pour être présents à ces réunions et aux formations professionnelles auxquelles ils sont inscrits.

Article 9.2 | Les actions de formation spécifiques liées à l'exercice d'un mandat

Article 9.2.1 | Les actions de culture économique, financière et sociale

Afin de favoriser l'appréhension des enjeux de leur entreprise et/ou groupe et de renforcer la qualité du dialogue social les signataires rappellent ici l'intérêt de développer une offre de formation spécifique destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s), et visant à renforcer leur compréhension des mécanismes économiques, financiers et sociaux de l'entreprise.

Ainsi, en complément des formations syndicales prévues par la loi et de celles assurées par les organisations syndicales, des parcours de formation complémentaires peuvent être organisés par les entreprises permettant aux représentants du personnel de mieux appréhender ces différents mécanismes et de se doter d'un socle de base de connaissances nécessaires à l'exercice d'un mandat syndical et/ou de représentation du personnel.

Le représentant du personnel peut également mobiliser les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de son ou de ses mandats au travers notamment de démarche certifiante ou de formation diplômante. Lorsqu'un représentant du personnel s'engage dans une telle voie, l'employeur veille à faciliter ses démarches et à lui délivrer toute attestation nécessaire à la constitution de son dossier. Il peut également examiner la possibilité de participer au financement de ce dispositif par le biais des fonds de la formation. Le cas échéant, il recherche avec lui les possibilités d'utiliser ces compétences dans le cadre d'une reprise d'activité ou d'un changement d'activité à l'issue de son mandat dans la mesure des postes disponibles dans l'entreprise.

Les signataires soulignent ainsi qu'il existe plusieurs certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat permettant d'acquérir ou de développer une culture juridique, économique, sociale et syndicale.

Les parties signataires invitent les entreprises, notamment via les organismes/services de formation et les services RH, à aider les représentants du personnel qui en font la demande à construire un parcours de formation permettant d'acquérir ou développer cette culture juridique, économique, sociale et syndicale et à les accompagner, le cas échéant, dans leur démarche certifiante ou diplômante. Le financement des actions de formation des salariés concernés, ainsi que les abondements éventuels, notamment ceux pouvant exister au niveau des entreprises, relèvent du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

Article 9.2.2 | Les actions de formation techniques en matière de santé, sécurité et conditions de travail

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'elle existe, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les dépenses relatives à cette formation (formation, frais de déplacement et frais de séjour) sont financées par l'employeur dans les conditions fixées par la réglementation.

Article 10 | Les entretiens au cours du mandat

Article 10.1 | L'entretien professionnel

Il est rappelé que l'évolution professionnelle des représentants du personnel est déterminée dans les mêmes conditions que tout autre salarié notamment par application des règles, pratiques et principes en vigueur dans leur entité d'appartenance. Le représentant du personnel bénéficie à ce titre, comme tout salarié, d'entretiens professionnels périodiques sur les perspectives d'évolution professionnelle dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Sont notamment abordés lors de l'entretien professionnel les souhaits et perspectives d'évolution professionnelle et/ou de mobilité, les besoins de formation et actions à mettre en œuvre pour maintenir son employabilité et également l'appréciation et la valorisation des compétences acquises dans le mandat.

Les travaux préparatoires du groupe paritaire de réflexion ont mis en avant la notion de continuum dans la gestion du parcours professionnel du représentant du personnel. L'entretien professionnel doit en effet s'inscrire dans une logique d'anticipation d'une nouvelle étape professionnelle à l'issue du mandat. Il permet notamment d'identifier tout au long de l'exercice du

mandat, et donc sans attendre la fin de celui-ci, les actions à mettre en œuvre pour préparer la reprise d'une activité professionnelle non syndicale à temps plein.

Comme rappelé à l'article 8 du présent accord le référentiel global de compétences et les fiches « activités compétences » par mandat, mis à disposition par la branche du Crédit mutuel, et pouvant être adaptés par les entreprises, sont conçus pour constituer une base de référence dans leur démarche de recensement, d'appréciation et de valorisation des compétences acquises et/ou développées dans le cadre du mandat.

Comme pour l'entretien de prise de mandat, les entreprises peuvent prévoir des modalités de conduite de l'entretien professionnel susceptibles d'être adaptées selon le poids du ou des mandats exercés. À titre d'illustration, en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, et notamment pour les mandats dits « lourds », l'entretien professionnel est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

Par ailleurs, compte tenu des enjeux importants liés à la reprise de l'activité professionnelle non syndicale totale ou partielle des détenteurs de mandats, tant pour celui-ci que pour l'entreprise, les parties signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation du recensement des compétences acquises au cours de l'exercice du mandat aux détenteurs de mandats plus légers non concernés par les dispositions légales issues de l'article L. 2141-5 du code du travail (celles-ci ne visant que les mandats supérieurs ou égaux à 30 % de la durée du travail dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés).

Article 10.2 | L'entretien annuel d'activité

Les porteurs de mandat bénéficient d'un entretien annuel d'activité au même titre que tous les salariés. L'entretien annuel d'activité a pour objet d'évaluer les compétences et les performances du salarié à son poste de travail et de fixer les objectifs pour l'exercice à venir. L'exercice du mandat n'est pas évoqué lors de cet entretien. Pour autant, les parties pourront aborder la question des modalités d'exécution opérationnelles du mandat. En tout état de cause, la fixation des objectifs devra tenir compte du temps consacré par le salarié à son ou ses mandat(s) de représentant du personnel.

Comme pour les autres entretiens, les entreprises peuvent prévoir des modalités de conduite de l'entretien susceptibles d'être adaptées selon le poids du ou des mandats exercés.

Article 11 | Garantie d'évolution salariale

Les signataires du présent accord rappellent ici le principe général de non-discrimination impliquant qu'en matière salariale les titulaires de mandat ne doivent subir aucune inégalité de traitement liée à l'exercice de leur mandat. Ils réaffirment en conséquence que la situation salariale des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des garanties d'évolution au moins aussi favorables, et conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les salariés dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Chapitre III Les mesures d'accompagnement à l'issue de l'exercice du mandat

En lien avec les dispositions énoncées au préambule du présent accord les parties signataires soulignent l'importance du déroulement du mandat dans les meilleures conditions et ce jusqu'à son terme. Il s'agit pour cela, d'une part, de rendre attractif le choix de prendre un mandat de représentant du personnel, d'autre part, de valoriser les compétences acquises par le représentant du personnel pendant l'exercice du mandat, et enfin, de mettre en place des dispositions favorables à la reprise de l'activité professionnelle à l'issue du mandat.

Article 12 | L'entretien de fin de mandat

Comme cela est mentionné à l'article 10.1 relatif à l'entretien professionnel celui-ci s'inscrit dans une logique d'anticipation d'une nouvelle étape professionnelle à l'issue du mandat (notion de continuum dans la gestion du parcours professionnel du représentant du personnel).

Dans le cadre de cette démarche anticipatrice l'entretien de fin de mandat s'inscrit ainsi dans le prolongement des entretiens menés au début et au cours du mandat et a vocation à être organisé le plus en amont possible lorsque la date de fin du mandat est connue. Les actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, résultant notamment des conclusions des entretiens professionnels précédents, sont prises en compte à cette occasion.

L'entretien professionnel de fin de mandat a notamment pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de procéder au recensement des compétences acquises au cours du ou des mandat(s), et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. À cette occasion, des mesures comme le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience peuvent être envisagées.

Il a également pour objet de définir les possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Comme pour les entretiens professionnels réalisés en cours de mandat, les entreprises peuvent prévoir des modalités de conduite de l'entretien de fin de mandat susceptibles d'être adaptées selon le poids du ou des mandats exercés. À titre d'illustration, en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, et notamment pour les mandats dits « lourds », l'entretien de fin de mandat est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines selon les modalités mises en place dans l'entreprise. Une attention particulière est portée aux détenteurs de mandat(s) consacrant une part significative, voire la totalité de leur temps de travail, à l'exercice du ou des mandats qu'ils détiennent.

Article 13 | Autres mesures d'accompagnement

Le point sur la situation professionnelle effectué lors de l'entretien de fin de mandat peut conduire à un souhait du salarié de poursuivre son activité initiale ou de changer d'orientation vers un autre métier en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

Comme tous les autres salariés, les porteurs de mandat peuvent demander à bénéficier de dispositifs tels que le bilan de compétences, éligible au compte personnel formation, ou la validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de les aider à préparer leur projet professionnel en analysant leurs compétences professionnelles, y compris celles acquises au cours du mandat et leurs aptitudes et motivations personnelles.

Le représentant du personnel peut aussi mobiliser les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de son ou de ses mandat(s) au travers notamment de démarche certifiante ou de formation diplômante telles qu'énoncées à l'article 9.2.1 du présent accord.

Les parties signataires rappellent que les outils tels que le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) constituent aussi des dispositifs permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Les entreprises peuvent également prévoir des dispositifs spécifiques en fonction de la situation individuelle du représentant du personnel afin de faciliter la nouvelle étape professionnelle à l'issue du mandat, à titre illustratif : suivi d'un parcours d'intégration, période d'immersion dans un service/caisse, tutorat par un autre salarié, dispositif d'accompagnement formation spécifique notamment après une longue absence de l'activité professionnelle « métier »...

Chapitre IV La valorisation du dialogue social et du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel

Le présent chapitre s'inscrit dans le cadre de l'axe n° 3 des travaux préalablement menés par le groupe paritaire de réflexion (GPR) portant sur la valorisation et la reconnaissance du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel dans leurs attributions respectives et dans leur contribution au dialogue social. Il s'agit ainsi d'un axe plus orienté sur la communication.

Les parties signataires considèrent en effet que la reconnaissance de l'investissement des représentants du personnel dans leur mission implique une bonne connaissance de ce travail par les acteurs de l'entreprise. Elles soulignent en conséquence l'importance de développer la connaissance et la compréhension, par l'ensemble des salariés, des enjeux du dialogue social, du rôle joué par ses acteurs dans l'entreprise, ou encore du fonctionnement des instances représentatives du personnel.

De même, l'implication de l'ensemble de la ligne hiérarchique de l'entreprise constitue également un facteur essentiel de réussite de cette démarche.

Section 1 Information et communication sur les instances représentatives du personnel (IRP) et le dialogue social

Article 14 | Modalités et contenu de l'information/ communication

Les parties signataires soulignent l'importance de développer l'information et la communication sur le dialogue social, ainsi que sur le rôle des représentants du personnel, auprès des managers et de l'ensemble des salariés de l'entreprise afin de renforcer les connaissances des salariés sur les fondamentaux des relations sociales.

Les entreprises sont invitées à mettre en place une information sur les instances de représentation du personnel, par exemple, à l'occasion des parcours d'accueil et d'intégration. Cette information peut être mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

L'information/communication sur les instances représentatives du personnel et le dialogue social peut, au-delà des aspects juridiques et de la description des rôles et missions des différentes instances, porter sur les résultats et apports concrets du dialogue social, à titre illustratif : une information synthétique sur les accords collectifs conclus et leur bilan de suivi, les thématiques en cours de discussion au sein de l'entreprise ou du groupe... Ce type d'information/communication est ainsi de nature à démontrer que la préservation d'un dialogue social de qualité est source de progrès économiques, sociaux et environnementaux selon les thématiques abordées.

Cette information/communication permet en outre de contribuer à lever les éventuelles incompréhensions ou les *a priori* susceptibles d'exister et de faciliter ainsi le passage entre activité de représentant du personnel et activité professionnelle.

Section 2 Information/formation des managers

Une intégration réussie pour les porteurs de mandat passe par une bonne compréhension du rôle et des enjeux du dialogue social par l'ensemble de la ligne hiérarchique. De ce fait, les parties signataires reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension par les managers des implications, du rôle et de la contribution des collaborateurs investis d'un ou plusieurs mandats, dans le développement des entreprises et/ou du groupe.

Dans cette perspective les entreprises sont invitées à mettre en place une information/formation des managers sur le rôle des instances et des détenteurs de mandat.

Article 15 | L'information/formation générale

Les entreprises sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin former, les managers – notamment ceux accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – sur ces thèmes.

Ainsi que cela a été précédemment évoqué, au-delà des stricts aspects juridiques et techniques, cette information/formation des managers doit aussi porter, plus généralement, sur la culture du dialogue social impliquant une bonne compréhension du rôle et des enjeux de celui-ci ainsi que sur l'importance d'avoir un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

Le manager sera, par ailleurs, attentif à partager cette information avec son équipe. Ainsi que cela est souligné à l'article 5 du présent accord relatif à l'information de l'équipe, il est en effet apparu nécessaire que les collègues de travail du représentant du personnel soient sensibilisés aux principes qui régissent le mandat que va exercer ce représentant.

Article 16 | L'information/formation spécifique

Cette information/formation générale des managers aux relations sociales peut être complétée par une information/formation plus spécifique – notamment pour les managers accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – portant principalement sur la conduite des différents entretiens ainsi que sur les conditions d'exercice des mandats. Cette information/formation inclut également les différents outils mis à disposition, tels que le référentiel de compétences et les fiches « activités compétences » par mandat, tels que définis aux articles 7 et 8 du présent accord, et/ou ceux mis en place par l'entreprise.

Chapitre V Dispositions finales

Article 17 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'applique à compter du lendemain de son dépôt.

Article 18 | Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année afin, notamment, de partager un suivi, puis un bilan d'expérience à trois ans de l'application de l'accord, et d'engager des négociations permettant d'en tirer les conclusions en vue de confirmer, développer et améliorer, le cas échéant, les dispositifs conventionnels en vigueur.

Les points pouvant faire l'objet de ce bilan d'expérience sont élaborés paritairement et celui-ci fait, chaque année, l'objet d'une mise à l'ordre du jour de la commission paritaire confédérale.

Article 19 | Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction régionale et inter-départementale de l'économie, de l'emploi, du travail, et des solidarités (DRIEETS) - Île-de-France dont une version en support papier et une sur support électronique et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente des organisations signataires.

Fait à Paris, le 14 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136 | Convention collective nationale

IDCC : 1480 | **JOURNALISTES**

Avenant du 21 février 2022

à l'accord du 26 octobre 2021
relatif aux barèmes de salaires minima garantis
pour les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2250411M

IDCC : 1480

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

SEPM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNJ ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SGJ FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord relatif aux barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine du 26 octobre 2021 est ainsi modifié :

À la suite de l'article 4 est inséré un nouvel article 5 ainsi rédigé :

« Article 5 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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

Fait à Paris, le 21 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord départemental du 29 novembre 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements

au 1^{er} janvier 2022

(Rhône)

NOR : ASET2250438M

IDCC : 1596

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

FE BTP Rhône Lyon ;

CAPEB Rhône Lyon,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGBTP bois FO ;

SCB CFDT R ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon

(En euros.)

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,57	4,19	10,60
II	2,91	7,75	
III	4,19	11,87	
IV	5,47	16,33	
V	6,67	20,54	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon

(En euros.)

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I a	0,95	3,41	10,60
I b	1,57	4,19	
II	2,91	7,75	
III	4,19	11,87	
IV	5,47	16,33	
V	6,67	20,54	

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Lyon, le 29 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord départemental du 29 novembre 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements
au 1^{er} janvier 2022
(Rhône)

NOR : ASET2250440M

IDCC : 1597

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

FE BTP Rhône Lyon ;

CAPEB Rhône Lyon,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGBTP bois FO ;

SCB CFDT R,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

– de 0 à 4 km pour la zone 1A ;

– et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon

(En euros.)

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,57	4,19	10,60
II	2,91	7,75	
III	4,19	11,87	
IV	5,47	16,33	
V	6,67	20,54	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon

(En euros.)

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I a	0,95	3,41	10,60
I b	1,57	4,19	
II	2,91	7,75	
III	4,19	11,87	
IV	5,47	16,33	
V	6,67	20,54	

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Lyon, le 29 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1634 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Côtes-d'Armor)

(5 avril 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)

(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,

Journal officiel du 24 mars 1992)

Avenant du 9 mars 2022

relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
à compter du 1^{er} mars 2022
(Côtes-d'Armor)

NOR : ASET2250459M

IDCC : 1634

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

UIMM 22,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à :

■ 4,78 euros, à compter du 1^{er} mars 2022.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtient en multipliant cette valeur de point aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 2

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par l'article 16 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, résultant de l'application à chaque intéressé de la rémunération minimale hiérarchique et du taux déterminé en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 5

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 6

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des montants de primes d'ancienneté différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord, portant sur la valeur du point mensuel minimum déterminant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ploufragan, le 9 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Barème pour 151,67 heures par mois.

Date d'effet : 1^{er} mars 2022.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Administratifs Techniciens	Ouvriers (Maj. de 5 % incluse)		Maîtrise		Maîtrise d'atelier (Maj. de 7 % incluse)
I	1	140	669,20	O1	702,66			
	2	145	693,10	O2	727,76			
	3	155	740,90	O3	777,95			
II	1	170	812,60	P1	853,23			
	2	180	860,40					
	3	190	908,20	P2	953,61			
III	1	215	1 027,70	P3	1 079,09	AM1	1 027,70	1 099,64
	2	225	1 075,50					
	3	240	1 147,20	TA1	1 204,56	AM2	1 147,20	1 227,50
IV	1	255	1 218,90	TA2	1 279,85	AM3	1 218,90	1 304,22
	2	270	1 290,60	TA3	1 355,13			
	3	285	1 362,30	TA4	1 430,42	AM4	1 362,30	1 457,66
V	1	305	1 457,90			AM5	1 457,90	1 559,95
	2	335	1 601,30			AM6	1 601,30	1 713,39
	3	365	1 744,70			AM7	1 744,70	1 866,83
		395	1 888,10					

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

Convention collective

**IDCC : 1634 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Côtes-d'Armor)

(5 avril 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)

(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,

Journal officiel du 24 mars 1992)

Avenant du 9 mars 2022

à l'accord du 5 avril 1991
relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)
à partir de l'année 2022
(Côtes-d'Armor)

NOR : ASET2250460M

IDCC : 1634

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

UIMM 22

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'accord du 5 Avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2022 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire est fixé en annexe au présent avenant.

Article 2

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'article 12 de l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

Article 3

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3 et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1^{er} mars 2022 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2022 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2022.

En cas d'arrivée en cours d'année 2022 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} mars 2022, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} mars 2022, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*.

Article 4

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor est revalorisée au 1^{er} mars 2022 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 5

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 6

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes ou à des montants différents d'indemnité de panier, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord portant sur le barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir de l'année 2022 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ploufragan, le 9 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

À partir de l'année 2022.

Pour 35 heures de travail hebdomadaires, base 151,67 heures mensuelles.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	19 397 €
	2	145	19 436 €
	3	155	19 574 €
II	1	170	19 655 €
	2	180	19 772 €
	3	190	20 169 €
III	1	215	20 693 €
	2	225	21 064 €
	3	240	21 652 €
IV	1	255	22 363 €
	2	270	23 585 €
	3	285	24 749 €
V	1	305	26 129 €
	2	335	28 424 €
	3	365	30 905 €
		395	33 367 €

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Accord du 11 janvier 2022
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2022
(Bourgogne)

NOR : ASET2250469M

IDCC : 1702

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

F RTP Bourgogne Franche-Comté ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFDT Bourgogne Franche-Comté ;

CFDT CB,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2022 sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 Base 35 heures
I	1	100	20 826
	2	110	21 273
II	1	125	22 147
	2	140	24 522
III	1	150	26 243
	2	165	28 380
IV		180	30 570

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Dijon, le 11 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Accord du 11 janvier 2022
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2022
(Franche-Comté)

NOR : ASET2250468M

IDCC : 1702

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

F RTP Bourgogne Franche-Comté ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFDT Bourgogne Franche-Comté ;

CFDT CB,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2022 sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 Base 35 heures
I	1	100	20 826
	2	110	21 273
II	1	125	22 147
	2	140	24 522
III	1	150	26 243
	2	165	28 380
IV		180	30 570

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Dijon, le 11 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 11 janvier 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements
pour l'année 2022
(Bourgogne)

NOR : ASET2250470M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Bourgogne FC ;
C NATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FDT ;
F O ;
C FDT Bourgogne FC ;
C FDT CB,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

entreprises des travaux publics de la région Bourgogne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 2022 comme suit :

(En euros.)

Zones		Trajet	Transport	Repas
1	(0/10 km)	1,80	2,51	
2	(10/20 km)	3,45	5,03	
3	(20/30 km)	4,96	8,01	12,50
4	(30/40 km)	6,53	10,05	
5	(40/50 km)	8,12	12,56	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Dijon, le 11 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 11 janvier 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2022
(Franche-Comté)

NOR : ASET2250471M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Bourgogne Franche-Comté ;
CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC Bourgogne Franche-Comté ;
CFDT CB,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

des entreprises des travaux publics de la région Franche-Comté, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir de 2022 comme suit :

(En euros.)

Zones		Trajet	Transport	Repas
1	(0/10 km)	1,80	2,53	12,50
2	(10/20 km)	3,45	5,28	
3	(20/30 km)	4,96	9,19	
4	(30/40 km)	6,53	12,61	
5	(40/50 km)	8,12	15,48	
6	(50/70 km)	10,79	19,64	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Dijon, le 11 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

Accord du 8 février 2022
relatif au tutorat

NOR : ASET2250496M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Préambule

Conscients de la nécessité de fidéliser les salariés au sein des entreprises, de diminuer le taux de turn-over, les partenaires sociaux de la branche vétérinaire décident de mettre en place un processus pour renforcer la transmission de savoir professionnel par le biais de l'accompagnement en utilisant le tutorat. Cet accord vise à mettre en place ce dispositif et, en particulier, de prendre en compte l'investissement conséquent que le tutorat représente pour l'employeur et le tuteur. Par conséquent, les partenaires sociaux ont décidé de formaliser et d'encadrer le mécanisme du tutorat au sein de la branche.

Par ailleurs, dans l'objectif de promouvoir ce dispositif et de valoriser les missions des tuteurs, les parties signataires relèvent que cette mission pédagogique constitue une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, favoriser le transfert des savoir-faire tout par-

ticulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier et stimuler l'attractivité des métiers au sein de la branche.

Article 1^{er} | Définitions

Le tutorat consiste à transmettre, en situation de travail, les compétences du tuteur à un apprenant.

L'apprenant est un salarié débutant dans son métier ou changeant de pratique (par exemple vétérinaire ou auxiliaire vétérinaire), un salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Le tuteur est la personne chargée d'encadrer l'apprenant, afin de faire acquérir un savoir, savoir-faire et savoir-être.

Article 2 | Rôles du tuteur

Le tuteur doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenant ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenant ;
- d'organisation avec l'apprenant de ses activités dans l'entreprise, et de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles ;
- de veille au respect de l'emploi du temps de l'apprenant ;
- de liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de contrôle de la qualité du travail de l'apprenant ;
- de participation aux différents bilans de l'apprenant ;
- de synthèses périodiques auprès de l'employeur du déroulement de la formation, et de la progression de l'apprenant.

Article 3 | Charge de travail du tuteur

Conscients que le rôle de tuteur induit une charge supplémentaire de travail pour l'auxiliaire vétérinaire, le vétérinaire ou tout autre salarié qui l'assume, les partenaires sociaux préconisent que l'employeur évalue régulièrement avec le tuteur, sa charge de travail, pour veiller, dans la mesure du possible, à ce qu'il lui soit dégagé du temps.

Dans tous les cas, une grande attention doit être portée à la réussite de sa mission de tutorat.

Article 4 | Personnels volontaires concernés par la fonction

L'employeur peut assurer la fonction de tuteur ou désigne le tuteur parmi les auxiliaires vétérinaires, les vétérinaires ou tout salarié volontaires de l'entreprise, en s'assurant d'une expérience professionnelle suffisante dans l'activité de l'apprenant et de compétences pédagogiques.

Afin d'aménager leur poste de travail, la fonction de tuteur peut être proposée aux salariés en fin de carrière.

L'employeur, le tuteur et l'apprenant se voient remettre une convention de tutorat, afin de bien préciser les fonctions, les missions et la durée du tutorat (cf. annexe).

Le tuteur ne peut encadrer plus de deux personnes.

Article 5 | Formation

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'apprenant mais aussi de sa fidélisation au sein de l'établissement de soins vétérinaires, et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques.

En conséquence, ils demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions de tutorat bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation (certifiante ou non) spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

L'employeur informera le salarié de la possibilité d'une formation, qui sera soumise à un commun accord.

À cette fin, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCO EP participe à la prise en charge des frais de formation des tuteurs dans les conditions prévues aux articles L. 6323-14, D. 6332-92 et D. 6332-93 du code du travail.

Article 6 | Reconnaissance de la fonction de tuteur

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale.

Concrètement, ils demandent aux entreprises de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle et doivent être prises en compte dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation prendra également la forme d'une prime de 4 points conventionnels par mois de fonction et par salarié tuteuré, pendant la durée du contrat.

Article 7 | Modalités de suivi de l'accord

La CPNE assurera un suivi régulier de la mise en place de cet accord. Un bilan de cet accord sera fait en CPNE, à l'issue d'une période de 5 ans afin, s'il y a lieu, de le faire évoluer.

L'article 6 (6.1, 6.2 et 6.3) relatif au tutorat de l'accord de la branche du 15 décembre 2020 sur la promotion et reconversion par alternance est supprimé.

Article 8 | Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord

Le présent accord s'applique pour les tutorats mis en œuvre à partir de la date de publication de son arrêté d'extension. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Extension du présent avenant. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 10 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,3 % des salariés (selon les données des Dads 2016), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 8 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Engagement sur la mise en œuvre du tutorat

Le présent engagement recense, au-delà des obligations réglementaires stipulées par le code du travail, un ensemble de recommandations qui constituent un engagement de l'employeur, du tuteur et de l'apprenant.

Cet engagement est conclu à partir du — / — / — pour une période de — mois, entre :

Employeur	Tuteur	Apprenant
Nom :	Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :	Prénom :
Signature	Signature	Signature

L'entreprise

L'entreprise assume une activité formatrice. Son rôle est capital dans l'évaluation professionnelle.

Elle doit mettre l'apprenant en situation réelle de savoirs opérationnels, savoir-faire et savoir-être qui sont des compétences reconnues par son diplôme, son titre ou sa qualification professionnelle.

Elle doit également sensibiliser le tuteur à son rôle. Elle doit si nécessaire le sensibiliser à la nécessité de suivre une formation spécifique le préparant à sa fonction de tuteur.

Au-delà de l'évaluation des compétences acquises par l'apprenant salarié pendant la durée du tutorat, les missions de l'employeur sont :

- d'accueillir, présenter son entreprise et informer l'apprenant salarié des fonctions de chacun ;
- de veiller à ce que le tuteur puisse exercer l'ensemble de sa mission : accueillir, accompagner, suivre et évaluer l'apprenant salarié ;
- de contractualiser et reconnaître la mission du tuteur (annexe de l'accord national) ;
- de fournir de bonnes conditions de travail (sécurité, accompagnement...) ;
- de respecter et prendre en compte le planning de formation établi.

Conformément à l'accord du 30 novembre 2021 sur le tutorat, l'entreprise verse au tuteur une prime de 4 points conventionnels par mois de fonction et par salarié tutoré.

Le tuteur

Le tuteur est un professionnel reconnu compétent pour former l'apprenant.

En tant que référent professionnel, il doit le guider et l'assister dans sa découverte de l'entreprise et dans ses acquisitions de compétences.

Sa mission est :

- d'organiser l'intégration de l'apprenant :
 - prévenir les salariés de son arrivée ;
 - lui présenter ses collègues, les fonctions de chacun et lui faire visiter les locaux ;
 - lui expliquer le fonctionnement et la « culture » de l'entreprise ;

- de cadrer le travail de l'apprenant :
 - confier des tâches et missions en lien avec le métier et la formation ;
 - faire respecter planning de travail en tenant compte du rythme de l'alternance ;
 - l'aider à s'intégrer au monde du travail ;
 - contrôler ses présences/absences en établissement de formation comme en entreprise.
- de prendre connaissance du travail effectué dans l'organisme de formation :
 - s'informer sur le programme de formation ;
 - suivre les résultats ;
 - rester en contact avec le centre de formation ;
- d'avoir un contact régulier avec l'apprenant :
 - fixer des rendez-vous fréquents pour faire le point ;
 - montrer et expliquer chaque nouvelle tâche à effectuer, et en suivre la progression avec des objectifs clairement exprimés ;
 - renseigner régulièrement le document de suivi s'il existe ;
 - être disponible pour répondre aux sollicitations de l'apprenant ;
- de transmettre son savoir et savoir-faire :
 - aider l'apprenant à faire le lien entre théorie et pratique professionnelle ;
 - le faire participer aux formations internes de l'entreprise ;
- d'évaluer son travail en lien avec l'organisme de formation et l'employeur :
 - évaluer le travail réalisé ;
 - faire le point sur ce qui n'est pas acquis et définir les axes de progression ;
 - évaluer son comportement.
- d'accueillir le représentant de l'organisme de formation chargé du suivi en entreprise afin d'évaluer l'apprenant en situation de travail ;
- de participer à la formation :
 - participer aux réunions organisées par le centre de formation dans le cadre du suivi de formation ;
 - faciliter l'élaboration du mémoire s'il y a lieu.

Devoir et engagement de l'apprenant

Le projet de l'apprenant sera formalisé par un écrit.

L'apprenant s'engage à suivre les actions de formation prévues et à travailler pour le compte de son employeur.

Il doit également :

- respecter le règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe ;
- respecter sa hiérarchie et ses collègues ;
- informer et échanger avec son tuteur sur les éventuelles difficultés rencontrées ;
- être assidu tant en organisme de formation qu'en entreprise ;
- informer et échanger régulièrement avec l'entreprise sur l'avancée de la formation ;
- s'investir dans chaque activité.

Confidentialité et comportement dans l'entreprise, engagement de non-dénigrement

L'apprenant s'engage à respecter les consignes suivantes dans le cadre de sa formation/son tutorat dans l'entreprise :

- appliquer les consignes et règlements imposés par l'entreprise ;
- respecter la confidentialité inhérente à l'activité de l'établissement ;

- ne pas prendre de photos, vidéos ou enregistrements audio dans l'entreprise sans l'accord de l'employeur et des personnes enregistrées, ne pas diffuser de photos, vidéos ou enregistrements audio à l'extérieur de l'entreprise sans l'accord de l'employeur et des personnes enregistrées ;
- adopter un comportement sérieux, digne et respectueux au cours du tutorat vis à vis du personnel de l'entreprise, des dirigeants et des enseignants accompagnateurs ;
- ne pas dénigrer l'entreprise, ne pas divulguer d'informations qui pourraient nuire à l'entreprise.

Convention collective

**IDCC : 1885 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Côte-d'Or)

(1^{er} septembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)

(Étendue par arrêté du 13 mai 1996,

Journal officiel du 23 mai 1996)

Avenant du 18 mars 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales (Côte-d'Or)

NOR : ASET2250490M

IDCC : 1885

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

UIMM Côte-d'Or,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Côte-d'Or ;

CFE-CGC Côte-d'Or ;

FO Côte-d'Or,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale (convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, IDCC 1885) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale (convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, IDCC 1885), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Côte-d'Or ;
- avenant n° 2005-01 du 14 novembre 2005 sur les rémunérations ;
- avenant du 11 avril 2007 relatif aux rémunérations ;
- avenant du 22 avril 2008 sur les salaires minimaux des salariés non cadres pour l'année 2008 ;
- avenant du 6 octobre 2009 sur les salaires minimaux des salariés non cadres pour l'année 2009 ;
- avenant du 30 mars 2010 sur les salaires minimaux des salariés non cadres pour l'année 2010 ;
- avenant du 7 avril 2011 sur les salaires minimaux des salariés non cadres pour l'année 2011 ;
- avenant du 21 octobre 2011 à la convention collective de la métallurgie de Côte-d'Or portant intégration des dispositions de l'accord national étendu du 21 juin 2010 ;
- avenant n° 2012-01 du 26 octobre 2012 sur les salaires pour l'année 2012 ;
- avenant n° 2013-01 du 12 novembre 2013 sur les salaires pour l'année 2013 ;
- protocole interprétatif de l'avenant 2012-01 du 4 décembre 2013 sur les salaires pour l'année 2013 ;
- avenant n° 2014-01 du 26 novembre 2014 sur les salaires pour l'année 2014 ;
- avenant n° 2015-01 du 26 juin 2015 sur les salaires pour l'année 2015 ;
- avenant n° 2016-01 du 29 juin 2016 sur les salaires pour l'année 2016 ;
- avenant n° 2017-01 du 27 juin 2017 sur les salaires pour l'année 2017 ;
- avenant n° 2018-01 du 18 juin 2018 sur les salaires pour l'année 2018 ;
- avenant n° 2019-01 du 3 juillet 2019 sur les salaires pour l'année 2019 ;
- avenant n° 2020-02 du 24 novembre 2020 sur les salaires pour l'année 2020 ;
- avenant n° 2021-01 du 21 mai 2021 sur les rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA).

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Article 2 | *Négociation de la valeur du point (VP)*

Les signataires rappellent que, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale. Cette valeur est fixée par un accord territorial.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point, les signataires du présent avenant rappellent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire.

Article 3 | Négociation d'accords autonomes territoriaux

Conformément aux principes d'architecture de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (titre II : principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche), et dans le respect des conditions définies par les accords nationaux de branche, les parties rappellent qu'il est possible de négocier et de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer les dispositions conventionnelles nationales.

Toutefois, afin de garantir la cohérence et la lisibilité des différentes normes de branche, ces négociations devront être justifiées par la nécessité d'adapter localement les dispositions conventionnelles nationales et ne devront en aucun cas aboutir à susciter des concours de normes.

À cette fin, les négociateurs territoriaux concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la réversion-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Dijon, le 18 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

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

Accord du 13 janvier 2022

modifiant l'article 12
et portant sur la classification des emplois

NOR : ASET2250473M

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 :

FNEC CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC santé et sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord modifie et remplace l'article 12 de la convention collective.

Préambule

Le système de classification en vigueur jusqu'à présent, fondé sur le repérage et le classement d'emplois repères les uns par rapport aux autres, présentait une obsolescence dans les intitulés des emplois, la réalité des métiers présentés et comportait une certaine rigidité.

Il fallait donc repenser le système de classification pour le rendre plus adaptable, plus souple et plus proche de la réalité des emplois exercés au sein des entreprises. C'est dans cet état d'esprit que la commission paritaire et les partenaires sociaux ont acté, dès 2018, qu'ils souhaitaient réviser la classification existante, étape de la refonte de la convention collective, afin de la rendre plus dynamique et adaptée aux emplois d'aujourd'hui et de demain, aux missions et compétences de tous les salariés.

Les partenaires sociaux ont également eu le souhait d'éviter l'obsolescence rapide des classifications et l'adaptation à toutes les entreprises de la branche, des plus petites aux plus grandes,

en mettant une méthode de classification sur la base d'une pesée des emplois et de critères classants.

Cette nouvelle classification conventionnelle poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- faciliter la classification des emplois dans l'entreprise en tenant compte de la diversité des emplois, de la diversité des entreprises et de l'évolution et de la transformation des activités ;
- garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des emplois réalisée sur la base de critères communs à tous les emplois ;
- permettre une application souple en fonction des organisations et des situations réelles grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants ;
- assurer une fiabilité de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois, la mobilité et la promotion professionnelle.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise.

Par cet accord, les signataires ont souhaité mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités et sur l'analyse du contenu des emplois réellement exercés. Ils ont aussi souhaité que la classification des emplois puisse également constituer un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Ils confirment que la mise en place de la nouvelle classification est liée à la rémunération minimale garantie par la branche ou encore à l'évolution professionnelle et la carrière grâce à la reconnaissance de l'emploi réellement exercé.

Ils affirment leur volonté d'accompagner au mieux les entreprises, les salariés et leurs représentants par la mise à disposition de moyens facilitant la mise en œuvre et l'utilisation de la nouvelle classification par les entreprises ainsi que sa bonne appropriation par tous.

Chapitre I^{er} La méthode de classification des emplois

La notion de classification professionnelle recouvre l'échelle hiérarchique des emplois établie par la branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives. Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné et permet de positionner l'ensemble des emplois.

Elle détermine des statuts employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles propres.

Au-delà de cette finalité de hiérarchisation des emplois et de dimension statutaire, la méthode de classement porte et s'appuie sur les principes et les valeurs suivantes :

- reconnaître le travail des salariés par la prise en compte de l'emploi réellement exercé ;
- être porteuse d'équité et de justice sociale ;
- être acceptée comme pouvant être source de différenciation.

Article 1^{er} | Les principes de pesée et de classement

Les signataires de l'accord stipulent qu'il n'est en aucun cas possible de faire une transposition directe l'ancienne classification vers la nouvelle classification, objet de cet accord. À cet

égard et afin de garantir l'objectivité et la conformité du classement, chaque emploi est analysé, pesé puis classé au regard de sa réalité dans l'entreprise et selon la méthode ci-après exposée.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base des critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leurs intitulés et la nature du travail effectué. La résultante de cette évaluation est la pesée de l'emploi.

Pour chaque emploi, le classement passe par une première étape d'analyse du contenu du travail, puis une deuxième étape de qualification du travail au travers des critères classants puis une étape finale de classification qui détermine le niveau de qualification en fonction d'une simple addition de points (la pesée de l'emploi).

Pour chaque emploi, ce classement est réalisé grâce à la pesée sur une même échelle unique et continue applicable à l'ensemble des emplois. Cette échelle de classification comporte 14 niveaux de qualification.

Article 2 | Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Article 2.1 | Les critères d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée au travers de trois critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour la branche.

Ces critères classants sont des facteurs classiques du travail. Ils sont communs à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des entreprises.

Les critères classants sont définis comme suit :

1° Technicité : complexité et degré de technique, connaissances et pratiques associées à la tenue de l'emploi.

2° Responsabilité : rôle et type de contribution associés à la tenue de l'emploi.

3° Autonomie : liberté d'action, de décision et d'initiative associée à la tenue de l'emploi.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, sept degrés sont définis pour chacun des critères classants. Ces degrés traduisent la progressivité et le niveau d'exigence des emplois pour chacun de ces critères.

Article 2.2 | Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Les trois critères classants et les définitions des sept degrés de chaque critère constituent l'architecture du référentiel de classification et d'analyse des emplois. Le référentiel se présente sous la forme d'un tableau à double entrée avec en colonne les critères et en ligne les degrés tel qu'annexé au présent accord.

Article 3 | La méthode de pesée des emplois

La pesée nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi. Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de tenir compte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois et des situations de travail, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel de classification et d'analyse des emplois prévu à l'article 2, correspond à l'emploi

considéré, ou s'en approche le plus. Le degré retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points selon la grille ci-après :

Degré	Points
1	1
2	3
3	5
4	7
5	9
6	11
7	13

La pesée est la résultante de la somme des points obtenus pour chaque critère. Elle détermine le classement dans la grille de classification. Le référentiel de classification et d'analyse des emplois permet de peser les emplois selon 14 niveaux de qualification compris entre 3 et 39 points.

Article 4 | *L'échelle de classification en 14 niveaux de qualification*

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés.

Article 4.1 | *Principes*

Les pesées visées à l'article 3.1 font l'objet de regroupements en 14 niveaux de qualification. Les niveaux font, eux-mêmes, l'objet de regroupements en 3 statuts : employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres. Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de E1 à E4 pour les employés, de TAM 5 à TAM 8 pour les techniciens et agents de maîtrise et de C9 à D14 pour les cadres. Les regroupements sont définis comme suit :

Nombre de points minimum	Niveaux de qualification	Statut
3	E1	Employés
5	E2	
7	E3	
10	E4	
15	TAM5	Techniciens & AM
17	TAM6	
19	TAM7	
22	TAM8	
27	C9	Cadres
28	C10	
31	C11	
34	C12	
37	C13	
39	D14	

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau correspondant à son nombre de point. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre le nombre de points minimum de ce niveau.

Article 4.2 | Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les niveaux d'emplois allant de C9 à D14.

Les signataires précisent qu'au sein du niveau D14, certains dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, ne sauraient être considérés comme des cadres au sens de cette classification et que les dispositions conventionnelles qui sont attachées à ce statut ne sauraient leur être appliquées.

Article 4.3 | Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de C9 à D14.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de C9 à D14.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Article 4.4 | Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

À ce titre, les signataires rappellent que le critère technicité fait référence à titre indicatif aux diplômes de l'éducation nationale et qu'il a vocation à reconnaître la complexité et la technique, connaissances et pratiques nécessaires à la tenue de l'emploi.

Chapitre II Mise en œuvre de la classification

Article 5 | Mise en œuvre dans les entreprises

Article 5.1 | Analyse et contenu de l'emploi

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de la pesée et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux encouragent les employeurs à formaliser par écrit le contenu des emplois de l'entreprise ou à mettre à jour leurs descriptions des emplois.

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, les activités, les compétences d'aujourd'hui et de demain, à les optimiser, à mieux les connaître et les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le « cœur » du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que l'employeur s'engage à fournir au salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la description de l'emploi est aussi un des éléments d'arbitrage utile lors de contentieux éventuels sur le classement d'un emploi et le minimum de salaire applicable.

Article 5.2 | Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I^{er}.

Article 5.2.1 | Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique par une réponse formelle au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.2 | Embauche

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai de 1 mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai de 1 mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le niveau retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.3 | Changement de classement

Lorsque le contenu de l'emploi et des fonctions exercées par le salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur se doit de vérifier si la pesée de l'emploi s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication et l'employeur est tenu d'y répondre selon les mêmes modalités que prévues à l'article 5.2.2.

Par ailleurs, les représentants de la branche, signataires de cet accord, rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Article 5.2.4 | *Changement de statut*

En cas de changement de statut résultant de l'accès à un classement supérieur, la modification essentielle évoquée à l'article 5.2.3 s'applique de fait et il convient alors d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce nouveau statut.

Article 5.3 | *Rôle des institutions représentatives du personnel*

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisé par la branche que la méthode soit instaurée dans une logique d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tant au niveau des relations individuelles que collectives du travail.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en instaurant autant de réunions que nécessaire et *a minima* 3 réunions d'information pendant la période de transition.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en instaurant autant de réunions que nécessaire et *a minima* 3 réunions d'information pendant la période de transition.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés paritairement visés à l'article 6.1. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en préconisant l'organisation d'une réunion d'information collective avec les salariés au sein de l'entreprise.

Article 6 | *Accompagnement et suivi par la branche*

Article 6.1 | *Documentation accompagnant la mise en œuvre*

Les signataires mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants une documentation afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

À cet effet, ils ont réalisé un guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification.

Le guide explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de pesée et de classement des emplois, visée au chapitre 1^{er}. À ce titre, les partenaires sociaux ont pré-positionné certains emplois dit emploi-repères de la branche. L'ensemble de ces pesées n'a qu'une valeur pédagogique et indicative et ne doit en aucun cas se substituer à l'exercice de pesée des emplois tenus.

Les documents d'information et de communication sont destinés à être utilisés dans le cadre des informations consultations visées à l'article 5.3.

Les signataires s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. L'ensemble de ces documents sera notamment accessible à tous sur le site de la branche des domaines médico-techniques.

Le guide méthodologique et les documents d'information et de sensibilisation associés à la nouvelle classification ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 6.2 | *Interprétation des dispositions conventionnelles*

L'ensemble des dispositions conventionnelles liées à l'ancienne classification est lié à la nouvelle classification qui s'applique de fait à la date prévue à l'article 11 du présent accord.

La CPPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application de dispositions relatives aux statuts employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres du présent accord.

Article 6.3 | *Suivi du déploiement de la nouvelle classification*

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la commission de l'observation de la négociation collective.

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilan intermédiaire sera réalisé 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application sera réalisé à 24 mois à la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

Chapitre III Classification et grille de minima salariaux conventionnels

Article 7 | *Dispositions générales*

Un salaire minimum est déterminé pour chacun des 14 niveaux de qualification visés à l'article 4.1.

La grille de minima salariaux ainsi que ses modalités d'application sont déterminées dans le cadre de la négociation salariale de branche qui doit être prochainement ouverte et vise un « accord de grille de minima salariaux » de la branche.

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, cet accord traite salaire du minimum national professionnel des salariés sans qualification et de l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, des procédures et de la périodicité prévues pour sa révision ainsi que d'autres questions relatives à la grille de minima salariaux telles que la définition des assiettes, la période de référence, le contrôle du respect des minima et autres modalités applicables.

Les parties signataires se sont entendues pour parvenir rapidement à un « accord de grille de minima salariaux » concernant la grille afin de permettre au plus tôt un dépôt conjoint et une demande d'extension simultanée des deux accords.

Chapitre IV Dispositions transitoires

Article 8 | Garanties

Article 8.1 | Garantie en matière de salaire

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération du salarié.

Article 8.2 | Garantie en matière de statut

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de supprimer le bénéfice de dispositions associées aux statuts antérieurs dans la classification antérieure. Les statuts antérieurement obtenus seront maintenus à titre individuel.

Article 9 | Période de transition

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la classification, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (mise à jour ou description d'emplois, pesée, etc.) à l'aide du guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires visés à l'article 6.1.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel* et pour une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la classification avant le terme de la période de transition.

Chapitre V Dispositions finales

Article 10 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail hormis les éléments tels qu'exposés à l'article 5.3 du présent accord.

Article 11 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé concomitamment au dépôt de l'« accord de grille de minima salariaux » par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 12 | Extension

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 13 | Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de cet accord est conditionnée à la signature d'un « accord de grille de minima salariaux » applicable à chaque niveau de classement de la nouvelle classification.

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel*, à l'exception des dispositions de l'article 6.1 et de l'article 9 qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

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.

Article 14 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Référentiel de classification et d'analyse des emplois

Critères	Technicité	Responsabilité	Autonomie
Degré 1	Exécute des travaux simples pouvant être répétitifs et demandant une adaptation aux nouveaux outils de travail. L'emploi requiert des connaissances de base (équivalentes à celles du niveau de scolarité obligatoire).	Exécute des activités simples dont les effets se constatent au niveau de l'emploi lui-même à court terme. Assure une coopération périodique ou ponctuelle.	Exécute des opérations associées à des méthodes, des procédures et des moyens prédéterminés sous contrôle permanent. L'emploi ne requiert que peu d'initiative dans le cadre de consignes orales ou écrites.
Degré 2	Effectue des travaux nécessitant des compétences techniques. L'emploi requiert des connaissances spécialisées (équivalentes à celles d'un niveau CAP ou BEP ou acquises par l'expérience).	Effectue des activités spécialisées dont le résultat a un impact limité à des emplois en proximité. Partage ses savoirs et pratiques individuellement et ponctuellement (initiation occasionnelle) en assurant une coopération régulière.	Applique des solutions identifiées avec contrôle fréquent sans pour autant modifier les méthodes ou procédures ni d'agir sur l'organisation de son travail. L'emploi requiert une prise d'initiative élémentaire nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes précises.
Degré 3	Réalise des travaux complexes et applique une technique professionnelle qui requièrent une compréhension plus large que la seule exécution de l'activité. Cette technicité peut couvrir la diversité des activités ou des interlocuteurs (internes et/ou externes). L'emploi requiert des connaissances spécialisées approfondies (équivalentes à celles d'un niveau BAC ou acquises par l'expérience).	Réalise des activités spécialisées complexes qui ont un impact sur plusieurs étapes d'un processus. Apporte un appui technique individuel (transmission savoirs et de pratiques) ou réalise occasionnellement l'animation et la transmission de consignes.	Sélectionne des solutions identifiées avec un contrôle fréquent. L'emploi requiert une prise d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre de consignes liées aux procédures.
Degré 4	Accomplit des travaux complexes et maîtrise une technique professionnelle exigeant des connaissances et savoir-faire diversifiés permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés dans des situations variées. L'emploi requiert des connaissances spécialisées fondamentales (équivalentes à celles d'un niveau BAC + 2/3 ou acquises par l'expérience).	Assure la responsabilité technique de l'activité (exécution, délais et contrôle) qui a un impact élargi sur la mobilisation des équipes, la qualité des services. Apporte un appui technique et organisationnel collectif par la transmission de savoirs et pratiques et la coordination avec d'autres services avec ou sans animation et coordination d'équipe.	Adapte des solutions appropriées sur la base de procédures et de modes opératoires qu'il maîtrise. Les choix sont soumis à un contrôle et une validation. L'emploi requiert une initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre de consignes complexes.

Critères	Technicité	Responsabilité	Autonomie
Degré 5	Met en œuvre des techniques destinées à optimiser ou à améliorer des méthodes, des procédures et à assurer le bon déroulement des activités couvertes. Gère des interfaces multiples à différents niveaux, identifie et mobilise les moyens et ressources appropriés. L'emploi requiert des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac + 4/5 ou acquises par l'expérience).	Assure la coordination d'un ensemble de ressources/moyens qui a un impact sur la totalité d'un processus ou sur un sous-ensemble de l'organisation. Elabore et met en œuvre des plans d'action ou des projets. Transmet ses expertises et accompagne le développement professionnel des équipes avec ou sans responsabilité d'encadrement hiérarchique.	Propose et met en œuvre des choix en termes de méthodes et de moyens alloués. Les choix sont soumis à une validation ponctuelle. L'emploi requiert une initiative relative à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections nécessaires dans le cadre d'objectifs définis.
Degré 6	Élabore des solutions et des processus et préconise des évolutions en termes de fonctionnement ou de développement en lien avec les autres responsables hiérarchiques. L'emploi requiert une expertise et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac + 4/5 et plus ou acquises par l'expérience).	Pilote et mobilise de manière permanente une ou plusieurs équipes/services autour d'objectifs de fonctions/directions. Organise les activités et le fonctionnement des équipes/services dans le respect du budget, des délais et des exigences qualité. Encadre le développement professionnel des équipes.	Décline les objectifs de sa direction et met en œuvre les plans d'action en ligne avec les objectifs fixés dans le cadre d'arbitrages impactant d'autres activités de l'organisation. Les choix sont soumis à une validation sur demande. L'emploi requiert une initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des objectifs.
Degré 7	Conçoit des politiques ou programmes pour définir des normes ou des méthodologies d'actions propres à assurer le fonctionnement de l'entreprise. L'emploi requiert une expertise approfondie dans un ou plusieurs domaines et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac + 4/5 et plus ou acquises par l'expérience).	Assure la responsabilité et la coordination d'une partie ou de la totalité des fonctions de l'entreprise selon les normes et réglementations. Contribue au bon fonctionnement et au développement de l'organisation sur ses principales dimensions (économiques, sociales, expertise métier...).	Participe à la définition des orientations et à la validation de la stratégie, des objectifs généraux et des moyens à partir de directive. Les choix sont soumis à une validation <i>a posteriori</i> par les résultats. L'emploi requiert une initiative liée aux modalités de mise en œuvre des politiques et au contrôle de leur réalisation.

Convention collective

**IDCC : 2003 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Vosges)

(16 mars 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)

(Étendue par arrêté du 15 juin 1998,

Journal officiel du 25 juin 1998)

Accord du 25 février 2022

relatif aux rémunérations à partir de l'année 2022
(Vosges)

NOR : ASET2250462M

IDCC : 2003

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Vosges ;

CFDT Métallurgie Grand-Est ;

US FO Métallurgie Vosges,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels,
- l'article 29 § I de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances.

Sans préjudice du respect des articles 3, 4 et 5 du présent accord, les parties conviennent que les taux retenus pour revaloriser la valeur du point servant au calcul des primes d'ancienneté, les salaires effectifs garantis annuels et la prime de vacances, ne sauraient être opposés aux entreprises relevant de son champ d'application dans le cadre de leurs négociations salariales.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

Article 2 | Stipulations spécifiques aux 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 3 | Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 4,96 euros au 1^{er} avril 2022.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

Article 4 | Barème des salaires effectifs garantis annuels

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2022 :

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires effectifs garantis
I	1 ^{er}	140	19 388 €
	2 ^e	145	19 447 €
	3 ^e	155	19 505 €
II	1 ^{er}	170	19 566 €
	2 ^e	180	19 618 €
	3 ^e	190	19 680 €
III	1 ^{er}	215	19 732 €
	2 ^e	225	20 182 €
	3 ^e	240	21 035 €
IV	1 ^{er}	255	21 785 €
	2 ^e	270	23 050 €
	3 ^e	285	24 625 €
V	1 ^{er}	305	26 595 €
	2 ^e	335	28 775 €
	3 ^e	365	31 350 €
		395	34 840 €

Article 5 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances prévue à l'article 29 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges est fixé, pour les congés relatifs à l'année de référence qui va du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022, à 660 €.

La prime sera versée au prorata des droits de l'intéressé à l'indemnité légale de congés payés.

Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 12, 13 et 29 § I de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9 | Révision

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

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

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

Article 10 | Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11 | Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal.

Article 12 | Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Remiremont, le 25 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des RMH et des primes d'ancienneté au 1^{er} avril 2022

Barème des administratifs et techniciens		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
3	AM7	395	58,78 €	78,37 €	97,96 €	117,55 €	137,14 €	156,74 €	176,33 €	195,92 €	215,51 €	235,10 €	254,70 €	274,29 €	293,88 €
3	AM7	365	54,31 €	72,42 €	90,52 €	108,62 €	126,73 €	144,83 €	162,94 €	181,04 €	199,14 €	217,25 €	235,35 €	253,46 €	271,56 €
2	AM6	335	49,85 €	66,46 €	83,08 €	99,70 €	116,31 €	132,93 €	149,54 €	166,16 €	182,78 €	199,39 €	216,01 €	232,62 €	249,24 €
1	AM5	305	45,38 €	60,51 €	75,64 €	90,77 €	105,90 €	121,02 €	136,15 €	151,28 €	166,41 €	181,54 €	196,66 €	211,79 €	226,92 €
3	TA4	285	42,41 €	56,54 €	70,68 €	84,82 €	98,95 €	113,09 €	127,22 €	141,36 €	155,50 €	169,63 €	183,77 €	197,90 €	212,04 €
2	TA3	270	40,18 €	53,57 €	66,96 €	80,35 €	93,74 €	107,14 €	120,53 €	133,92 €	147,31 €	160,70 €	174,10 €	187,49 €	200,88 €
1	TA2	255	37,94 €	50,59 €	63,24 €	75,89 €	88,54 €	101,18 €	113,83 €	126,48 €	139,13 €	151,78 €	164,42 €	177,07 €	189,72 €
3	TA	240	35,71 €	47,62 €	59,52 €	71,42 €	83,33 €	95,23 €	107,14 €	119,04 €	130,94 €	142,85 €	154,75 €	166,66 €	178,56 €
2		225	33,48 €	44,64 €	55,80 €	66,96 €	78,12 €	89,28 €	100,44 €	111,60 €	122,76 €	133,92 €	145,08 €	156,24 €	167,40 €
1	P3	215	31,99 €	42,66 €	53,32 €	63,98 €	74,65 €	85,31 €	95,98 €	106,64 €	117,30 €	127,97 €	138,63 €	149,30 €	159,96 €
3	P2	190	28,27 €	37,70 €	47,12 €	56,54 €	65,97 €	75,39 €	84,82 €	94,24 €	103,66 €	113,09 €	122,51 €	131,94 €	141,36 €
2		180	26,78 €	35,71 €	44,64 €	53,57 €	62,50 €	71,42 €	80,35 €	89,28 €	98,21 €	107,14 €	116,06 €	124,99 €	133,92 €
1	P1	170	25,30 €	33,73 €	42,16 €	50,59 €	59,02 €	67,46 €	75,89 €	84,32 €	92,75 €	101,18 €	109,62 €	118,05 €	126,48 €
3	O3	155	23,06 €	30,75 €	38,44 €	46,13 €	53,82 €	61,50 €	69,19 €	76,88 €	84,57 €	92,26 €	99,94 €	107,63 €	115,32 €
2	O2	145	21,58 €	28,77 €	35,96 €	43,15 €	50,34 €	57,54 €	64,73 €	71,92 €	79,11 €	86,30 €	93,50 €	100,69 €	107,88 €
1	O1	140	20,83 €	27,78 €	34,72 €	41,66 €	48,61 €	55,55 €	62,50 €	69,44 €	76,38 €	83,33 €	90,27 €	97,22 €	104,16 €

Barème des ouvriers		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
3	AM7	395	2 057,16 €	82,29 €	102,86 €	123,43 €	144,00 €	164,57 €	185,14 €	205,72 €	226,29 €	246,86 €	267,43 €	288,00 €	308,57 €
3	AM7	365	1 900,92 €	76,04 €	95,05 €	114,06 €	133,06 €	152,07 €	171,08 €	190,09 €	209,10 €	228,11 €	247,12 €	266,13 €	285,14 €
2	AM6	335	1 744,68 €	69,79 €	87,23 €	104,68 €	122,13 €	139,57 €	157,02 €	174,47 €	191,91 €	209,36 €	226,81 €	244,26 €	261,70 €
1	AM5	305	1 588,44 €	63,54 €	79,42 €	95,31 €	111,19 €	127,08 €	142,96 €	158,84 €	174,73 €	190,61 €	206,50 €	222,38 €	238,27 €
3	TA4	285	1 484,28 €	59,37 €	74,21 €	89,06 €	103,90 €	118,74 €	133,59 €	148,43 €	163,27 €	178,11 €	192,96 €	207,80 €	222,64 €
2	TA3	270	1 406,16 €	56,25 €	70,31 €	84,37 €	98,43 €	112,49 €	126,55 €	140,62 €	154,68 €	168,74 €	182,80 €	196,86 €	210,92 €
1	TA2	255	1 328,04 €	53,12 €	66,40 €	79,68 €	92,96 €	106,24 €	119,52 €	132,80 €	146,08 €	159,36 €	172,65 €	185,93 €	199,21 €
3	TA	240	1 249,92 €	50,00 €	62,50 €	75,00 €	87,49 €	99,99 €	112,49 €	124,99 €	137,49 €	149,99 €	162,49 €	174,99 €	187,49 €
2		225	1 171,80 €	46,87 €	58,59 €	70,31 €	82,03 €	93,74 €	105,46 €	117,18 €	128,90 €	140,62 €	152,33 €	164,05 €	175,77 €
1	P3	215	1 119,72 €	44,79 €	55,99 €	67,18 €	78,38 €	89,58 €	100,77 €	111,97 €	123,17 €	134,37 €	145,56 €	156,76 €	167,96 €
3	P2	190	989,52 €	39,58 €	49,48 €	59,37 €	69,27 €	79,16 €	89,06 €	98,95 €	108,85 €	118,74 €	128,64 €	138,53 €	148,43 €
2		180	937,44 €	37,50 €	46,87 €	56,25 €	65,62 €	75,00 €	84,37 €	93,74 €	103,12 €	112,49 €	121,87 €	131,24 €	140,62 €
1	P1	170	885,36 €	35,41 €	44,27 €	53,12 €	61,98 €	70,83 €	79,68 €	88,54 €	97,39 €	106,24 €	115,10 €	123,95 €	132,80 €
3	O3	155	807,24 €	32,29 €	40,36 €	48,43 €	56,51 €	64,58 €	72,65 €	80,72 €	88,80 €	96,87 €	104,94 €	113,01 €	121,09 €
2	O2	145	755,16 €	30,21 €	37,76 €	45,31 €	52,86 €	60,41 €	67,96 €	75,52 €	83,07 €	90,62 €	98,17 €	105,72 €	113,27 €
1	O1	140	729,12 €	29,16 €	36,46 €	43,75 €	51,04 €	58,33 €	65,62 €	72,91 €	80,20 €	87,49 €	94,79 €	102,08 €	109,37 €

Barème des agents de maîtrise d'atelier		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
3	AM7	395	62,89 €	83,85 €	104,82 €	125,78 €	146,74 €	167,71 €	188,67 €	209,63 €	230,60 €	251,56 €	272,52 €	293,49 €	314,45 €
3	AM7	365	58,11 €	77,49 €	96,86 €	116,23 €	135,60 €	154,97 €	174,34 €	193,71 €	213,08 €	232,46 €	251,83 €	271,20 €	290,57 €
2	AM6	335	53,34 €	71,12 €	88,90 €	106,67 €	124,45 €	142,23 €	160,01 €	177,79 €	195,57 €	213,35 €	231,13 €	248,91 €	266,69 €
1	AM5	305	48,56 €	64,75 €	80,93 €	97,12 €	113,31 €	129,50 €	145,68 €	161,87 €	178,06 €	194,24 €	210,43 €	226,62 €	242,80 €
3	TA4	285	45,38 €	60,50 €	75,63 €	90,75 €	105,88 €	121,00 €	136,13 €	151,26 €	166,38 €	181,51 €	196,63 €	211,76 €	226,88 €
2	TA3	270	42,99 €	57,32 €	71,65 €	85,98 €	100,31 €	114,64 €	128,96 €	143,29 €	157,62 €	171,95 €	186,28 €	200,61 €	214,94 €
1	TA2	255	40,60 €	54,13 €	67,67 €	81,20 €	94,73 €	108,27 €	121,80 €	135,33 €	148,87 €	162,40 €	175,93 €	189,47 €	203,00 €
3	TA	240	38,21 €	50,95 €	63,69 €	76,42 €	89,16 €	101,90 €	114,64 €	127,37 €	140,11 €	152,85 €	165,58 €	178,32 €	191,06 €
2		225	35,82 €	47,76 €	59,71 €	71,65 €	83,59 €	95,53 €	107,47 €	119,41 €	131,35 €	143,29 €	155,24 €	167,18 €	179,12 €
1	P3	215	34,23 €	45,64 €	57,05 €	68,46 €	79,87 €	91,28 €	102,69 €	114,10 €	125,52 €	136,93 €	148,34 €	159,75 €	171,16 €
3	P2	190	30,25 €	40,33 €	50,42 €	60,50 €	70,59 €	80,67 €	90,75 €	100,84 €	110,92 €	121,00 €	131,09 €	141,17 €	151,26 €
2		180	28,66 €	38,21 €	47,76 €	57,32 €	66,87 €	76,42 €	85,98 €	95,53 €	105,08 €	114,64 €	124,19 €	133,74 €	143,29 €
1	P1	170	27,07 €	36,09 €	45,11 €	54,13 €	63,16 €	72,18 €	81,20 €	90,22 €	99,24 €	108,27 €	117,29 €	126,31 €	135,33 €
3	O3	155	24,68 €	32,90 €	41,13 €	49,36 €	57,58 €	65,81 €	74,04 €	82,26 €	90,49 €	98,71 €	106,94 €	115,17 €	123,39 €
2	O2	145	23,09 €	30,78 €	38,48 €	46,17 €	53,87 €	61,56 €	69,26 €	76,95 €	84,65 €	92,35 €	100,04 €	107,74 €	115,43 €
1	O1	140	22,29 €	29,72 €	37,15 €	44,58 €	52,01 €	59,44 €	66,87 €	74,30 €	81,73 €	89,16 €	96,59 €	104,02 €	111,45 €

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Accord du 15 mars 2022
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2250463M

IDCC : 2098

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

SNPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

Préambule

Il est rappelé que le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire concerne un ensemble de secteurs d'activité diversifiés.

Parmi eux, plusieurs secteurs d'activité ont rencontré et continuent de rencontrer de graves difficultés économiques en lien avec la crise sanitaire, à savoir :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relations publiques ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation... vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Gestion totale de services d'accueil externalisés.

Les partenaires sociaux observent que ces secteurs d'activité ont été jugés « protégés » et ont ainsi pu être couverts par des dispositifs juridiques protecteurs compte tenu du fait qu'ils ont été particulièrement touchés par la crise sanitaire, directement ou indirectement.

En vue de la négociation et la conclusion du présent accord, un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité a été réalisé, outre les informations déjà disponibles au niveau de la branche au travers, notamment, du rapport de branche.

Ainsi, il est observé que toutes les entreprises des secteurs susvisés mais en particulier celles de très petite, de petite et de moyenne taille ont été confrontées depuis plusieurs mois à une baisse importante et durable d'activité.

Les chiffres d'affaires de l'activité « accueil événementiel » démontrent ces difficultés :

- 2017 : 52 M€ ;
- 2018 : 63 M€ ;
- 2019 : 67 M€ ;
- 2020 : 32 M€ ;
- 2021 : prévisionnel d'environ 32 M€ également.

Les chiffres d'affaires de l'activité « accueil en entreprise » démontrent également ces difficultés :

- 2017 : 407 M€ ;
- 2018 : 425 M€ ;
- 2019 : 435 M€ ;
- 2020 : 340 M€ ;
- 2021 : prévisionnel d'environ 340 M€ également.

La persistance de la crise n'a jamais permis au secteur de retrouver les niveaux d'activité antérieurs et même si une phase de croissance a été remarquée en début septembre 2021, celle-ci a été de courte durée au vu notamment du rebond épidémique et des mesures qui s'en sont suivies.

À la date de signature du présent accord, les prévisions de reprise d'activité à court et moyen terme restent peu encourageantes compte tenu des dernières annonces gouvernementales.

En particulier pour 2022, les prévisions au niveau de la profession sont de l'ordre de 40 % par rapport à l'année 2019.

Ainsi, les perspectives d'activité à court, moyen ou long terme restent incertaines.

C'est au regard de cette situation de crise exceptionnelle et du caractère durable des difficultés rencontrées que le présent accord a été négocié et conclu.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée qu'il prévoit a pour fonction de maintenir dans l'emploi les salariés confrontés à une réduction d'activité durable.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre les engagements prévus dans le présent accord, mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans les conditions plus favorables pour leurs salariés.

C'est dans ce cadre que les parties signataires ont convenu des modalités ci-après fixées.

Article 1^{er} | Champ d'application

Article 1.1 | Champ d'application matériel et géographique

Compte tenu des activités définies dans l'article 1^{er} du texte de base de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 et de celles plus spécifiquement représentées par l'organisation professionnelle signataire, le champ matériel du présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du secteur de l'accueil visées ci-après :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relations publiques ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation... vestiaire,

service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Gestion totale de services d'accueil externalisés.

Le champ géographique du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999.

Article 1.2 | Salariés éligibles

Tous les salariés relevant des entreprises comprises dans le champ du présent accord sont éligibles au dispositif spécifique d'activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours sont également éligibles à ce dispositif, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 | Modalités d'application dans les entreprises

Il est rappelé qu'à défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, un accord de branche peut permettre le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à condition que l'employeur élabore un document unilatéral qu'il doit ensuite faire homologuer par l'administration.

Le présent accord a pour objet d'encadrer la formalisation de ces documents unilatéraux pris en son application.

Article 2.1 | Élaboration du document unilatéral de l'employeur à fin d'homologation

Le document unilatéral de l'employeur a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite compte tenu de la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise.

La formalisation de ce document est précédée d'une information et d'une consultation des instances représentatives du personnel si elles existent.

Le document unilatéral doit comporter les mentions suivantes :

- un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'entreprise ou l'établissement a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des dividendes et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision mentionne ces efforts.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis du comité social et économique (CSE), s'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 2.3 – Procédure d'homologation).

Le document unilatéral de l'employeur devra être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

Afin de permettre le suivi du présent accord prévu à l'article 4 ci-après, ce document est également transmis au secrétariat technique de la branche :

– par voie numérique : secretariat@blanc-avocat.com

ou

– par voie postale : Secrétariat technique P2ST, c/o cabinet Blanc Avocat, Le dix, 10, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris.

Il est précisé que la mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord par un document unilatéral homologué, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Article 2.2 | Contenu du document unilatéral de l'employeur

Article 2.2.1 | Activités et salariés concernés

Dans le respect du champ d'application du présent accord, le document unilatéral de l'employeur définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite et justifie les raisons du recours à l'APLD pour chaque activité.

Il est rappelé que comme le dispositif d'activité partielle de droit commun, le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 2.2.2 | Modalités et délais d'information des salariés concernés par l'activité réduite

L'employeur doit informer les salariés par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en application de la mesure d'activité réduite les concernant.

À cette occasion, il leur remet leur planning.

Article 2.2.3 | Réduction maximale de la durée du travail dans l'entreprise

Le document unilatéral de l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise, étant précisé que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par périodes de 6 mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées fera l'objet d'une information du CSE, s'il existe. De plus, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables devra être observé par l'employeur ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

La limite maximale susvisée peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise.

La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin.

Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 2.2.4 | Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document unilatéral de l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, et correspondant à 70 % de sa rémunération brute, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Article 2.2.5 | Durée d'application du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral de l'employeur indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est rappelé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre du document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé pour 6 mois dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.

La durée d'application du document unilatéral peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Article 2.2.6 | Engagements sur l'emploi

Le document unilatéral de l'employeur doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes telles que :

– le recours à la formation professionnelle.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Plus particulièrement, concernant le compte personnel de formation (CPF), au sein des entreprises de moins de 50 salariés qui ont mis en place les dispositions prévues par l'accord de branche APLD, les salariés de ces sociétés qui demandent à bénéficier d'une formation via leur CPF durant leur activité partielle bénéficieront, à leur demande, d'un abondement de

l'entreprise à hauteur de 10 % des coûts pédagogiques engagés. Cet abondement ne pourra toutefois pas être supérieur à 350 €.

Concernant le financement des actions de formation, les signataires rappellent aux entreprises l'existence de dispositifs mis en place dans le cadre de la crise sanitaire et toujours en cours d'application à la date de signature du présent accord tels que le « FNE-Formation ».

Par ailleurs, l'OPCO des entreprises de proximité a également mis en place des mesures exceptionnelles pour financer la formation des salariés.

La branche rappelle également avoir mobilisé de manière exceptionnelle, dans le cadre de la crise sanitaire, des fonds conventionnels destinés à la formation professionnelle.

Les signataires invitent les entreprises à se rapprocher, dans tous les cas, de l'OPCO des entreprises de proximité ;

- l'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par la réglementation en vigueur ;
- l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés de l'établissement durant la durée du recours à l'activité réduite et les deux mois suivants.

Article 2.2.7 | Information des instances représentatives du personnel

Le document unilatéral de l'employeur détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Cette information a lieu au moins une fois tous les trois mois.

Un bilan du respect des engagements susvisés est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Article 2.2.8 | Impact sur l'organisation du travail

Dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle, les signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail que ce soit pour ces salariés ou pour ceux en activité partielle pour le temps de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entraîner une adaptation des objectifs et de la charge de travail qui doivent en tout état de cause demeurer raisonnables.

Article 2.3 | Procédure d'homologation du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral de l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

À défaut d'avis exprimé dans les délais réglementaires impartis, le CSE, s'il existe, sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document unilatéral de l'employeur fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe.

Dans l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 3 | Engagements au niveau de la branche

Il a été souligné que la branche avait déjà pris diverses mesures favorables à la formation professionnelle des salariés depuis le début de la crise sanitaire en 2020.

Compte tenu des effets prolongés de cette crise, qui se traduit notamment par la négociation et la conclusion du présent accord, il a été convenu plusieurs engagements au niveau de la branche, en particulier en matière de formation professionnelle continue.

Ainsi, les signataires rappellent l'existence du certificat de qualification professionnelle (CQP) de « Chargé d'accueil » accessible via différents dispositifs de formation.

Ce CQP s'inscrit dans une logique de professionnalisation qui fera l'objet d'échanges paritaires visant à déterminer les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage au niveau de la branche.

Des actions spécifiques de préparation opérationnelle à l'emploi, individuelle et/ou collective, seront également envisagées par la branche en tant que de besoin.

Enfin, les signataires solliciteront l'OPCO des entreprises de proximité sur les conditions dans lesquelles il prend en charge, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 4 | Suivi de l'accord

La partie patronale signataire s'engage à fournir une information trimestrielle à la CPPNI quant à l'application du présent accord et pour apprécier l'impact du dispositif d'activité partielle de longue durée sur les entreprises de la branche.

À cet effet, les entreprises ayant utilisé le dispositif d'activité partielle de longue durée en application du présent accord et par l'intermédiaire du document unilatéral de l'employeur devront adresser au secrétariat technique de la branche une copie de ce dernier après son homologation administrative dans les conditions visées à l'article 2.1 ci-dessus.

Ces éléments seront communiqués à la CPPNI.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Application spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

Vu le diagnostic sur la situation économique ayant abouti à la négociation et à la conclusion du présent accord, les signataires rappellent leur volonté d'en faire spécifiquement bénéficier entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il a effectivement été observé que les entreprises de plus de 50 salariés qui ont eu besoin de s'emparer du dispositif de l'activité partielle de longue durée avaient déjà pu mobiliser le dispositif en le négociant directement à leur niveau.

Ainsi, l'objectif premier des partenaires sociaux est de préserver l'emploi en apportant un support juridique efficace principalement pour les très petites, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à leurs salariés qui rencontrent encore, au jour du présent accord, des difficultés économiques liées à la crise sanitaire.

Enfin, il est rappelé qu'une entreprise couverte par le présent accord peut appliquer ou conclure un accord d'entreprise ou d'établissement dont les termes peuvent déroger aux présentes stipulations.

Article 5.2 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et expirera le 31 décembre 2023.

Article 5.3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 5.4 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective.

Fait à Paris, le 15 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Accord du 15 mars 2022
relatif aux salaires et à la valeur du point

NOR : ASET2250467M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

C'est après l'échec de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, qui s'est tenue en début d'année 2021 et compte tenu de la double revalorisation du Smic intervenue cette année-là ainsi que de la nouvelle revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2022, que les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour négocier et conclure le présent accord visant à revaloriser les grilles de salaires applicables.

Cette négociation s'est notamment appuyée sur le rapport annuel de branche et a pris en considération le contexte socio-économique national, dans une situation sanitaire encore extrêmement délicate.

Cet accord n'en demeure pas moins la démonstration d'une volonté de restaurer des niveaux de rémunération conventionnelle supérieurs au Smic en vigueur tout en participant à une amélioration du pouvoir d'achat des salariés de la branche, sans oublier toutefois la situation difficile dans laquelle se trouvent de nombreuses entreprises, au premier rang desquels les très petites, les petites et les moyennes structures.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu ce qui suit, étant rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, que les dispositions conventionnelles de branche portant sur les rémunérations sont impératives et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au travers d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Revalorisations

Les valeurs de point sont fixées à hauteur de :

- 3,611 € pour le statut employés ;
- 3,487 € pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
- 3,484 € pour le statut cadres.

L'ensemble des indices de rémunération des coefficients de la grille a été modifié.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 10,57 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3 | Caractère transitoire de certains coefficients

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

Il est rappelé que le caractère transitoire de ce coefficient a été convenu aux termes de l'accord du 16 mars 2020, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2020.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(esse) accueil/standard,

d'hôte(esse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4 | Modalités d'application de la grille annuelle – Annexe II

Article 4.1 | Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

Article 4.2 | Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II

En complément de la grille des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient *pro rata temporis* devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 | Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier, en veillant notamment au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation 2022 celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Vu l'historique des durées d'extension de leurs précédents accords de salaires et les engagements pris par les services du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, les signataires insistent particulièrement sur leur volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 15 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Grille des rémunérations minimales mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	444	3,611	1 603,28 €
		130	446	3,611	1 610,51 €
		140	448	3,611	1 617,73 €
	II	150	450	3,611	1 624,95 €
		160	452	3,611	1 632,17 €
	III	170	456	3,611	1 646,62 €
190		465	3,611	1 679,12 €	
TAM	IV	200	509	3,487	1 774,88 €
		220	536	3,487	1 869,03 €
	V	230	550	3,487	1 917,85 €
		240	565	3,487	1 970,16 €
	VI	250	581	3,487	2 025,95 €
		260	601	3,487	2 095,69 €
Cadres	VII	280	696	3,484	2 424,86 €
		290	745	3,484	2 595,58 €
		300	873	3,484	3 041,53 €
		330	885	3,484	3 083,34 €
	VIII	360	947	3,484	3 299,35 €
		390	1024	3,484	3 567,62 €
		420	1101	3,484	3 835,88 €
	IX	450	1346	3,484	4 689,46 €
		500	1592	3,484	5 546,53 €
550		1754	3,484	6 110,94 €	

Annexe II Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux - art. 4)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	673	3,593	32 008,15 €
		290	721	3,593	34 261,66 €
		300	845	3,593	40 148,20 €
		330	856	3,593	40 700,09 €
	VIII	360	916	3,593	43 551,42 €
		390	991	3,593	47 092,58 €
		420	1066	3,593	50 633,62 €
	IX	450	1303	3,593	61 900,87 €
		500	1541	3,593	73 214,20 €
		550	1698	3,593	80 664,41 €

Protocole de comptes prévoyance du 7 décembre 2021
relatif aux comptes de résultats techniques annuels

NOR : ASET2250475M

IDCC : 2104

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

SYNERPA ;

AG2R Prévoyance ;

APICIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent protocole a pour objet de fixer les modalités de présentation des comptes de résultats techniques annuels de la convention collective nationale du thermalisme.

Chaque organisme assureur établit, pour le périmètre des garanties qu'il assure, les comptes de résultat selon deux présentations : une présentation comptable pour déterminer le solde du compte comptable consolidé et une présentation par exercice de survenance pour suivre l'évolution des risques dans le temps.

AG2R Prévoyance est nommé en tant qu'apériteur pour les organismes assureurs. La consolidation des comptes de résultats sera effectuée par l'organisme apériteur, selon deux présentations : une présentation comptable pour déterminer le solde du compte comptable consolidé et une présentation par exercice de survenance pour suivre l'évolution des risques dans le temps.

Il a aussi pour objet de fixer des règles et les paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultats qui lui seront remis.

Les comptes de résultats seront établis pour les sinistres enregistrés à compter du 1^{er} janvier 2022 pour les salariés adhérents aux régimes de la CCN du thermalisme (IDCC 2104), et excluent les sinistres en cours au 31 décembre 2021 et les décès relatifs à des arrêts de travail antérieurs au 1^{er} janvier 2022, ainsi que les rechutes postérieures d'arrêts antérieurs.

Ces comptes intégreront l'ensemble des garanties relevant des régimes obligatoires mis en œuvre par la branche et telles que définies dans les contrats de prévoyance, souscrits par les membres dûment habilités au sein de la convention collective nationale du thermalisme.

Le présent protocole prend effet au 1^{er} janvier 2022.

En cas de résiliation, les modalités de l'article 6 seront appliquées.

Les dispositions décrites dans le présent protocole sont établies conformément aux dispositions législatives, réglementaires et fiscales en vigueur au moment de sa conclusion. Les changements apportés à ces conditions postérieurement à la date d'effet du protocole ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements des organismes assureurs.

Article 2 | Comptes annuels

Le présent dispositif est établi en fonction de la législation applicable aux Institutions de prévoyance à la date d'effet de la mise en place et sera revu suivant l'évolution de cette même législation.

Chaque année, à la clôture des comptes de l'exercice, les organismes assureurs établissent les comptes de résultats pour l'ensemble des garanties prévoyance (décès, rente éducation, incapacité de travail et invalidité permanente) assurées au profit des salariés adhérents aux régimes de la CCN du thermalisme (IDCC 2104).

Compte de résultats technique prévoyance

Ce compte comporte :

Au crédit :

- les cotisations de l'exercice y compris les variations de cotisations à recevoir ;
- les provisions mathématiques constituées au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres inconnus constituées au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- toute autre provision conforme à la législation en vigueur au 1^{er} janvier de l'exercice et relative aux garanties délivrées par l'organisme assureur ;
- les intérêts techniques sur provisions mathématiques constituées au 1^{er} janvier de l'exercice.

Au débit :

- les prestations payées au cours de l'exercice ;
- les provisions mathématiques constituées au 31 décembre de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 31 décembre de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres inconnus constituées au 31 décembre de l'exercice ;
- toute autre provision conforme à la législation en vigueur au 31 décembre de l'exercice et relatives aux garanties délivrées par l'organisme assureur ;
- les frais de gestion fixés à 8 % des cotisations contractuelles décès-rente éducation de l'exercice et 10 % des cotisations contractuelles incapacité de travail – invalidité permanente de l'exercice ;
- les frais d'apérition fixés à 1 % des cotisations contractuelles ;
- 2 % des cotisations contractuelles quelle que soit la garantie au titre de la marge de risque ;
- les frais relatifs au suivi et au pilotage du régime.

Le résultat technique prévoyance est constitué par le solde du compte de résultat technique des garanties décès, rente éducation, incapacité de travail et invalidité permanente.

Compte de résultat technico-financier prévoyance

Le solde technico-financier de prévoyance est égal à la somme algébrique des éléments suivants :

- le résultat technique annuel de prévoyance ;
- les produits financiers, tel que défini à l'article 5, sur les provisions mathématiques constituées au 1^{er} janvier de l'exercice diminués des intérêts techniques déjà crédités au compte de résultat technique prévoyance.

Compte de résultat global

Ce compte comporte :

Au crédit :

- le résultat technico-financier prévoyance annuel, s'il est positif.

Au débit :

- le résultat technico-financier prévoyance annuel, s'il est négatif ;
- le report éventuel des déficits cumulés des comptes de résultats globaux des exercices précédents majoré des intérêts débiteurs selon les modalités déterminées à l'article 5 – Taux de produits financiers.

Si le solde du compte de résultat global est débiteur, il est apuré par prélèvement dans l'ordre suivant :

- sur la provision pour égalisation dans la limite du résultat technique prévoyance débiteur ;
- sur la réserve générale, dans la limite de son montant.

Article 3 | Provision pour égalisation

Il est créé à compter du 1^{er} janvier 2022 une provision pour égalisation. Elle est établie, chaque 31 décembre, de la manière suivante :

Au crédit :

- le solde créditeur de la provision pour égalisation au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- 75 % du solde créditeur du compte de résultat global, dans la limite de 75 % du solde créditeur de compte technique prévoyance et dans le respect du plafond et des limites fixés par l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts et l'instruction 4 E-4-97.

Au débit :

- le solde débiteur du compte de résultat global ou son reliquat dans la limite du résultat technique prévoyance débiteur et dans la limite du montant de la provision pour égalisation ;
- la part constituée depuis plus de 10 ans et non encore utilisée ;
- la part de la provision d'égalisation excédant les limites annuelles fixées par l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts et l'instruction 4 E-4-97.

Pour être déductible au plan fiscal, le montant total atteint par la provision ne peut, pour chaque exercice, excéder les plafonds définis par l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts en fonction, d'une part, du montant des primes ou cotisations afférentes aux contrats concernés, nettes d'annulations et de cessions en réassurance, acquises au titre de l'exercice et, d'autre part, de l'effectif des assurés : à titre illustratif, les plafonds applicables à la date de signature du présent protocole s'élèvent à 23 % pour un effectif d'au moins 500 000 assurés, 33 % pour un effectif de 100 000 assurés et 100 % pour un effectif de 10 000 assurés au plus.

Lorsque l'effectif est compris entre deux nombres mentionnés ci-dessus, le pourcentage retenu est calculé par interpolation linéaire.

Article 4 | Réserve générale

Il est créé à compter du 1^{er} janvier 2022 une réserve générale au régime de prévoyance.

Alimentée lorsque le solde de la provision pour égalisation a atteint son plafond tel que précisé à l'article 3, la réserve générale est constituée de la manière suivante :

Au crédit :

- le solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- 75 % du solde créditeur du compte de résultat global moins la dotation à la provision d'égalisation (si cette différence est positive) ;
- les produits financiers générés par la provision d'égalisation et de la réserve générale au 1^{er} janvier de l'exercice sur la base du taux de produits financiers déterminés à l'article 5 ;
- la réintégration de la provision pour égalisation pour la part constituée depuis plus 10 ans et non encore utilisée ;
- la part de la provision d'égalisation excédant les limites annuelles fixées par l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts et l'instruction 4 E-4-97.

Au débit :

- le solde débiteur du compte de résultat global ou son reliquat dans la limite du montant de la réserve générale, dès lors que le montant la provision d'égalisation ne permettent plus de l'apurer ou sont nuls.

Article 5 | Taux de produits financiers

Les différents intérêts financiers figurant dans ce compte de résultats sont égaux à un pourcentage du taux correspondant aux revenus des placements des actifs généraux des organismes assureurs, égal à :

- 90 % s'agissant d'un poste de crédit ;
- 100 % s'agissant d'un poste de débit.

La rémunération financière des provisions mathématiques est obtenue en appliquant le taux de rendement contractuel défini ci-dessus aux montants atteints au 31 décembre de l'exercice précédent.

Les produits financiers générés par la provision pour égalisation, sont égaux au produit de la provision pour égalisation au 31 décembre de l'exercice précédent par un taux égal à 90 % du taux de rendement comptable de l'actif général prévoyance de chaque assureur au prorata de son chiffre d'affaires.

Les produits financiers générés par la réserve générale sont égaux au produit de la réserve générale au 31 décembre de l'exercice précédent, par un taux égal à 90 % du taux de rendement comptable de l'actif général prévoyance de chaque assureur au prorata de son chiffre d'affaires.

Toutefois il est précisé que le taux de rendement financier de la réserve générale est égal au taux de rendement contractuel ci-dessus minoré du taux d'imposition en vigueur appliqué à l'Institution pour chaque exercice.

Article 6 | Résiliation

En cas de résiliation de la convention/contrat entre les organismes assureurs et la branche, les réserves (la provision d'égalisation, réserve générale) constituées au 31 décembre de l'année de la résiliation sont mises à disposition des partenaires sociaux de la branche.

Le transfert des réserves constituées s'opère selon les modalités ci-après :

a) une proportion de réserves à transférer est définie. Elle est égale au rapport entre le montant des cotisations acquittées par les entreprises qui suivent le nouveau dispositif de mutualisation choisi par la branche et le montant global des cotisations acquittées par les entreprises du régime résilié ;

b) la période d'observation est celle de l'année de résiliation ;

c) l'analyse est réalisée 30 mois après la résiliation ;

d) le transfert des réserves correspondantes est réalisé au plus tard 6 mois après la validation des comptes de résultats par l'actuaire mandaté par la commission paritaire ;

e) en cas de modification réglementaire au cours des 30 mois qui suivent la résiliation, et si cette modification a un impact sur les réserves constituées, le montant des réserves transférables est modifié à due proportion, après la validation par l'actuaire mandaté par la commission paritaire.

Fait à Paris, le 7 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord de branche du 1^{er} mars 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} avril 2022

NOR : ASET2250476M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective du commerce à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 | Modalités d'application

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) de la catégorie A à D sont augmentés de 48,31 €, ce qui correspond, en pourcentage aux augmentations suivantes :

- catégorie A : + 3,11 % ;
- catégorie B : + 3,07 % ;
- catégorie C : + 2,98 % ;
- catégorie D : + 2,72 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 50,51 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 56,17 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 71,28 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant – référent – polyvalent » des coefficients A à G, il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Le salaire conventionnel (niveau maîtrisant) de la catégorie H est augmenté de 96,25 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

Le salaire conventionnel (niveau référent) de la catégorie H est augmenté de 100,03 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,3 %.

Article 3 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

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

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 7 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} avril 2022.

Article 8 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 1^{er} mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunérations mensuelles brutes minimales au 1^{er} avril 2022

Commerce à distance

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 603,12	1 635	1 699

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 622	1 655	1 720

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent / Polyvalent
Mensuel	1 668	1 702	1 768

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 823	1 860	1 933

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 247	2 291	2 381

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 498	2 548	2 648

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 170	3 234	3 360

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 281	4 449

À l'exception de la catégorie A niveau débutant, tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Avenant du 22 février 2022

à l'annexe du 10 décembre 2002
relatif aux salaires et à la valeur du point à compter du 1^{er} mars 2022

NOR : ASET2250478M

IDCC : 2264

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

SYNERPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73-2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7,21, à compter du 1^{er} mars 2022.

Article 2

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, à compter du 1^{er} mars 2022 :

- le coefficient 217 est supprimé et remplacé par le coefficient 223 ;
- le coefficient 218 est supprimé et remplacé par le coefficient 224 ;
- le coefficient intermédiaire 219 est supprimé et remplacé par le coefficient 225 ;
- le coefficient 220 est supprimé et remplacé par le coefficient 226 ;
- le coefficient intermédiaire 221 est supprimé et remplacé par le coefficient 227 ;
- le coefficient 226 est supprimé et remplacé par le coefficient 231 ;
- le coefficient intermédiaire 227 est supprimé et remplacé par le coefficient 232 ;
- le coefficient 233 est supprimé et remplacé par le coefficient 238 ;
- le coefficient intermédiaire 237 est supprimé et remplacé par le coefficient 242.

Article 3

Compte tenu de la proximité du salaire minimum hiérarchique conventionnel du présent avenant par rapport au Smic dès lors qu'une annonce publique gouvernementale sera faite conduisant à un relèvement potentiel du Smic, les partenaires sociaux s'engagent indépendamment des négociations annuelles de branches ordinaires obligatoires à ouvrir dans un délai de 2 semaines une négociation salariale afin de redéfinir le niveau des salaires conventionnels impactés par ladite annonce.

Article 4

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} mars 2022 aux établissements adhérents du Synerpa.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 156 du 17 février 2022
à l'annexe I de la convention du 7 juillet 2005
relatif aux certifications de qualification professionnelle (CQP)

NOR : ASET2250487M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche sport contribuent pleinement à la professionnalisation du secteur. Ils répondent aux enjeux de formation et aux besoins de certification identifiés dans les domaines dans lesquels ils sont déployés.

Les partenaires sociaux de la branche veillent à accompagner dans ce cadre le développement de l'emploi et constatent que la limite de durée de travail qui a été définie dans les avenants de CQP peut être un frein à cet objectif partagé et source d'incompréhension sur le terrain pour les employeurs et les salariés.

Les travaux mis en œuvre dans la branche pour construire des mentions complémentaires permettant une diversification des compétences et une réponse aux nouveaux enjeux du secteur nécessitent en parallèle de permettre aux titulaires de CQP de travailler un plus grand nombre d'heures lié à la certification.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La limite d'heures de travail pour les titulaires de CQP définie dans les différents avenants de création ou de renouvellement de CQP de la branche sport est supprimée, ainsi que les conséquences attachées au dépassement de cette limite dans lesdits avenants.

Cette suppression concerne tous les avenants de CQP, quel que soit le régime qui avait été défini par les partenaires sociaux dans les avenants de création ou de renouvellement des CQP concernés.

Le présent avenant modifie en conséquence directement les avenants de CQP de la branche sport dans leurs dispositions relatives à cette limitation du nombre d'heures de travail et aux conséquences du dépassement de ces limites, quelle que soit leur rédaction.

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Paris, le 17 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 157 du 17 février 2022
relatif à la modification du chapitre 10 de la convention collective

NOR : ASET2250489M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

Lors de la commission paritaire permanente de négociation du 17 février 2022, les partenaires sociaux se sont accordés sur la modification des taux de cotisation conventionnels du régime de prévoyance.

Le présent avenant a pour objet d'entériner ces dispositions dans la convention collective nationale du sport, pour une application à compter du 1^{er} juillet 2022, permettant de laisser le temps de communiquer sur l'augmentation du taux auprès des salariés et employeurs concernés.

Concrètement, les partenaires sociaux de la branche ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10.8 du chapitre 10 de la CCN du sport est modifié de la manière suivante :

« À compter du 1^{er} juillet 2022, le taux de cotisation global du régime conventionnel de prévoyance est fixé à 0,73 % de la rémunération brute du salarié, selon la répartition suivante : 0,365 % pour l'employeur et 0,365 % pour le salarié.

Cette cotisation est appliquée sur la rémunération brute du salarié dans la limite des tranche A (TA) et tranche B (TB) du salaire.

Pour rappel, les tranches A et B de rémunération brute correspondent aux limites définies ci-après :

- tranche A (TA) : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de la rémunération de référence comprise entre un plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Le taux de cotisation global ainsi fixé est réparti comme suit à compter du 1^{er} juillet 2022 :

Garanties	Taux de cotisation TA/TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	0,235 %	0,00 %	0,235 %
Invalidité	0,225 %	0,165 %	0,06 %
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,73 %	0,365 %	0,365 %

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} juillet 2022. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

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

Fait à Paris, le 17 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

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

Accord du 4 mars 2022

relatif aux salaires minimums conventionnels 2022

NOR : ASET2250488M

IDCC : 2543, 3213

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

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC,

CFDT Synatpau,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

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

Article 2 | Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 20 janvier 2021, est revalorisé et fixé à 1 603,12 €.

Article 3 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les salaires minima du niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de la convention collective des géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévus par l'accord du 20 janvier 2021, sont revalorisés de 2,8 % pour les niveaux II et III et de 2 % pour les niveaux IV et V pour l'ensemble des entreprises de la branche.

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

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 603,12 €
	1	236	1 680,00 €
II	2	259	1 810,52 €
	3	281	1 935,38 €
III	1	306	2 077,24 €
	2	364	2 406,41 €
	3	450	2 894,49 €
IV	1	600	3 142,99 €
	2	690	3 539,87 €
	3	790	3 980,86 €
V	1	900	4 465,92 €

Article 4 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de 2,3 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux cadre pour l'ensemble des entreprises de la branche.

ETAM

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A 1	1 698,45 €	1 771,45 €
A 2	1 836,21 €	1 955,47 €
B	2 093,24 €	2 200,17 €
C	2 315,31 €	2 431,50 €
D	2 629,92 €	2 759,46 €

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
E	2 861,25 €	3 013,41 €
F	3 168,65 €	3 344,46 €

Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 500,72 €	3 745,72 €
H	3 691,39 €	3 936,38 €
I	4 357,71 €	4 597,58 €

Article 5 | *Date d'effet*

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

Article 6 | *Égalité de rémunération entre hommes et femmes*

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

Article 7 | *Dispositions spécifiques TPE*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

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

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il est ouvert à la signature à compter du 7 mars 2022 jusqu'au 14 mars 2022 inclus.

Fait à Paris, le 4 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 11 janvier 2022
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2022
(Bourgogne)

NOR : ASET2250465M

IDCC : 2614

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

F RTP Bourgogne FC ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC BTP ;

CFDT Bourgogne FC ;

CFDT CB,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 Base 35 heures
A	20 826 €
B	21 512 €
C	23 795 €
D	25 994 €
E	28 291 €
F	31 357 €
G	34 809 €
H	35 615 €

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

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022
F	36 061 €
G	40 030 €
H	40 958 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Dijon, le 11 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 11 janvier 2022
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2022
(Franche-Comté)

NOR : ASET2250466M

IDCC : 2614

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

F RTP Bourgogne FC ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC BTP ;

CFDT Bourgogne FC ;

CFDT CB,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 Base 35 heures
A	20 826 €
B	21 512 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 Base 35 heures
C	23 795 €
D	25 994 €
E	28 291 €
F	31 357 €
G	34 809 €
H	35 615 €

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

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022
F	36 061 €
G	40 030 €
H	40 958 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Dijon, le 11 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : 2972 | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES
DE NAVIGATION**

Accord du 15 février 2022
relatif au télétravail

NOR : ASET2250474M

IDCC : 2972

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSCN CFE-CGC ;

CFDT maritime,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication permet désormais de nouvelles organisations de travail pour les salariés, offrant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Les partenaires sociaux ont souhaité définir un cadre de mise en œuvre du travail à distance qui sécurise les relations de travail entre les employeurs et leurs salariés.

Ils considèrent le télétravail comme un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail et entendent, par cet accord, accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en place de ce dispositif, dans des conditions de nature à assurer le maintien du lien entre le télétravailleur et sa communauté de travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

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

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (IDCC 2972).

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord met en place le télétravail au sein de la branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Conformément à l'article L. 1222-9 I du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

Au sens du présent accord, sauf mention spécifique, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne. Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles.

Chapitre 2 Mise en place du télétravail

Article 1^{er} | *Conditions de mise en place*

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

Article 2 | *Principe de volontariat*

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande.

a) Forme de l'accord

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par écrit en se référant à l'accord de branche existant.

Tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail. Ces informations peuvent, notamment porter sur :

- le cadre collectif existant (accord, charte), le cas échéant ;
- la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte-rendu et de liaison avec l'entreprise ;
- les modalités d'articulation entre télétravail et présentiel pour tenir compte, notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
- les équipements, à leurs règles d'utilisation, à leurs coûts et aux assurances...
- les règles de prise en charges des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise.

b) Demande et refus du télétravail

Lorsque le télétravail est mis en place dans l'entreprise par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une charte, l'employeur qui refuse d'en accorder le bénéfice à un salarié qui occupe un poste éligible, doit motiver sa réponse.

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée par un salarié en situation de handicap ou aidant un proche.

Il est également rappelé que le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

c) Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par l'accord collectif relatif au télétravail, soit par la charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

d) Réversibilité du télétravail régulier

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification.

En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

Article 3 | Postes éligibles au télétravail

Le télétravail n'est pas adapté à tous les postes de l'entreprise. Il appartient à l'employeur de procéder à une analyse afin de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'entreprise. Cette analyse pourra faire l'objet d'échanges au sein du Comité social et économique.

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié. Il peut s'effectuer, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, dans un autre lieu propice au travail et à la concentration. Dans ce dernier cas, le salarié n'est pas en mesure de demander le remboursement de ses frais de déplacement.

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité, puissent s'assurer que le télétravailleur exerce sa mission dans des conditions conformes.

Article 4 | Rythme et durée du télétravail

En dehors des cas de recours occasionnel, le télétravail est en principe organisé sur un rythme fixe et régulier sur la semaine, le mois ou l'année.

Aucun travail ne peut être exécuté par le télétravailleur dont le contrat est suspendu quelle que soit la raison de cette suspension (congrés payés, maladie, maternité...).

Chapitre 3 L'organisation du télétravail

Article 1^{er} | Lien de subordination et durée du travail

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le télétravail ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail.

Article 2 | Contrôle du temps de travail et respect de la vie privée

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du comité social et économique et l'information préalable des salariés.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. L'employeur veille à garantir le droit à la déconnexion du télétravailleur. Ce dernier s'engage à cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 3 | Équipements de travail et usage des outils numériques

L'employeur fournit au télétravailleur les équipements nécessaires à la réalisation de son travail.

L'usage de matériels personnels ne peut être imposé au télétravailleur. Il est, toutefois, déconseillé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions

en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles.

Le télétravailleur reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise. L'employeur établit un socle de consignes minimales à respecter en télétravail et le communique à l'ensemble des salariés, tout comme les règles relatives à la protection des données.

Le télétravailleur s'engage à prendre soin du matériel mis à sa disposition, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le télétravailleur est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel en télétravail sont à la charge de l'entreprise.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Article 4 | Entretien annuel

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte, notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Cet entretien peut être mené à l'occasion de tout entretien annuel, d'évaluation ou professionnel.

Chapitre 3 Application des règles relatives à la santé et à la sécurité en cas de télétravail

Article 1^{er} | Évaluation des risques professionnels

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut, notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques. Elle est retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques.

L'employeur informe, par ailleurs, le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

Article 2 | Accidents du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Chapitre 4 Assurances

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant ledit domicile.

Chapitre 5 Dispositions finales

Les présentes dispositions 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 1^{er} | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 2 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 3 | Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois.

Article 4 | Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 15 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 16 du 21 janvier 2022

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250486M

IDCC : 3109

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

Alliance 7 ;

CSFL ;

EGS glaces,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le « tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses fixé par l'avenant n° 14 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

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

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

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

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

Article 3

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

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le barème des ressources garanties ci-joint entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

La prime d'habillage et déshabillage ainsi que le barème d'assiettes de primes restent inchangés.

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

Article 5 | *Dépôt. Extension et publicité*

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale sans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 21 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Minima conventionnels / Application au 1^{er} janvier 2022

(En euros.)

Barème de ressources garanties						
				Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		Mensuelles
				Anc > ou = 1 et < 3 ans	Anc > ou = 3 ans	
O / E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	20 410,42	20 892,56	1 607,12
		E2	16 à 19 points	20 588,60	21 074,95	1 621,15
		E3	20 à 23 points	20 762,09	21 252,53	1 634,81
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	20 935,31	21 429,85	1 648,45
		E2	28 à 31 points	21 237,82	21 739,51	1 672,27
		E3	32 à 35 points	21 647,78	22 159,15	1 704,55
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	22 056,72	22 577,75	1 736,75
		E2	40 à 43 points	22 544,15	23 076,69	1 775,13
		E3	44 à 47 points	23 031,32	23 575,37	1 813,49
TAM	Niveau 4	E1	48 à 51 points	23 381,72	23 934,04	1 841,08
		E2	52 à 55 points	24 550,11	25 130,04	1 933,08
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	25 718,39	26 325,91	2 025,07
		E2	60 à 63 points	27 656,03	28 309,32	2 177,64
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	29 593,79	30 292,86	2 330,22
		E2	68 à 71 points	32 942,02	33 720,18	2 593,86

Barème de ressources garanties						
				Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		Mensuelles
				Anc > ou = 1 et < 3 ans	Anc > ou = 3 ans	
Cadres	Niveau 7	E1	72 à 75 points	34 784,88	34 784,88	2 675,76
		E2	76 à 79 points	36 389,34	36 389,34	2 799,18
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	37 993,02	37 993,02	2 922,54
		E2	84 à 87 points	51 585,95	51 585,95	3 968,15
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	65 178,62	65 178,62	5 013,74
Indemnité habillement/déshabillage. Contrepartie opération d'habillement / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,10 €						

Indemnité habillement / déshabillage	
Contrepartie opération d'habillement / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle :	8,10 euros

Barème d'assiettes de primes au 1^{er} janvier 2022

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

O/E	N1	E1	12 à 15 points	933,30
		E2	16 à 19 points	989,40
		E3	20 à 23 points	1 040,40
	N2	E1	24 à 27 points	1 096,50
		E2	28 à 31 points	1 106,70
		E3	32 à 35 points	1 111,80
N3	E1	36 à 39 points	1 132,20	
	E2	40 à 43 points	1 137,30	
	E3	44 à 47 points	1 152,60	
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 167,90
		E2	52 à 55 points	1 275,00
	N5	E1	56 à 59 points	1 377,00
		E2	60 à 63 points	1 484,10
	N6	E1	64 à 67 points	1 586,10
		E2	68 à 71 points	1 698,30

Convention collective nationale

IDCC : 3225 | **PRESSE MAGAZINE**
EMPLOYÉS ET CADRES

Avenant du 21 février 2022

à l'accord du 26 octobre 2021
relatif aux barèmes des salaires minima garantis
applicables aux employés et cadres

NOR : ASET2250413M

IDCC : 3225

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

SEPM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGC Presse,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord relatif aux barèmes de salaires minima garantis applicables aux employés et cadres des éditeurs de la presse magazine du 26 octobre 2021 est ainsi modifié :

À la suite de l'article 3 est inséré un nouvel article 4 ainsi rédigé :

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

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

Fait à Paris, le 21 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3228 | **GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICE
DE PASSAGES D'EAU**
(Personnel navigant)

Protocole d'accord du 14 mars 2022
relatif aux salaires minima 2022

NOR : ASET2250417M

IDCC : 3228

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

GASPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGICT CGT ;

FEETS FO ;

UFM CFDT ;

CGT MA,

d'autre part,

Préambule

La commission paritaire de branche s'est réunie le 26 janvier 2022, le 24 février et le 3 mars en combinant présentiel et visioconférence afin de discuter des salaires minimaux de branche conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

La commission rappelle que la classification des emplois prévue par la convention collective ainsi que la grille de salaires de l'annexe 1 visent notamment à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

À l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les minima conventionnels de l'ensemble de la grille (de matelots, à capitaine/chef 15^e) hors accessoires sont revalorisés de + 3 % à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les accessoires conventionnels sont revalorisés de 2,8 %.

L'annexe 1 modifiée est annexée au présent accord.

Article 2

La commission paritaire (organisations syndicales et les représentants du GASPE) appelle les armements au dialogue social dans les entreprises quelques soient leur taille et donc que des négociations se tiennent dans un esprit de dialogue et de construction.

Article 3

En cas de dérapage conséquent des indices dans un contexte international particulièrement complexe, la commission paritaire de branche prévoit de se réunir en septembre 2022 pour évoquer les minima de grille.

Article 4

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, compte tenu du contexte, la préconisation du GASPE est d'augmenter les salaires au moins de 2,14 %.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective de branche.

Fait à Nantes, le 14 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème de rémunération du personnel « Officier » et « Appui » au 1^{er} janvier 2022

Base 1 607 heures annuelles.

(En euros.)

Fonctions	Salaires mensuels	Taux horaire ^[1]	HS ^[2]	Prime de fin d'année
Capitaines et chefs mécaniciens 15 ^e catégorie ENIM	2 675,39	17,64	22,05	2 675,39
Capitaines/chefs mécaniciens <200 ums 12 ^e catégorie ENIM	2 388,04	15,75	19,68	2 388,04
Capitaines et chefs mécaniciens 12 ^e catégorie ENIM	2 305,64	15,20	19,00	2 305,64
Patrons de vedettes inférieures à 50 ums	1 824,00	12,03	15,03	1 824,00
Maîtres pont et machine	1 768,71	11,66	14,58	1 768,71
Mécaniciens, ouvriers méca- niciens, timoniers	1 669,44	11,01	13,76	1 669,44
Matelots qualifiés, graisseurs	1 624,42	10,71	13,39	1 624,42
Matelots, matelots légers	1 606,01	10,59	13,24	1 606,01
<p>[1] Le taux horaire est basé sur 151,67 heures/mois. [2] HS au taux de 25 %. [3] La prime de fin d'année est attribuée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve d'une présence cumulée de 6 mois sur l'année civile écoulée ; les périodes d'arrêts maladies et ATM sont pris en compte pour le prorata. [4] La prime d'ancienneté est de 0,3 % du salaire de base, par année passée dans l'entreprise depuis l'application des conventions collectives du GASPE dans cette entreprise.</p>				

(En euros.)

Nourriture :	– si la nourriture n'est pas assurée en nature par l'armement, il sera réglé une indemnité journalière de nourriture dans les conditions fixées dans les conventions collectives ;	17,19
	– cette indemnité sera portée à : lors des déplacements si l'armement ne prend pas directement en charge les frais de nourriture.	19,42
Frais de déplacement :	– logement par jour ;	13,32
	– frais divers par jour.	13,32

Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE
SPÉCIALISÉ**
(12 janvier 2021)

Avenant n° 1 du 14 mars 2022

à l'accord du 19 mai 2021
relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé

NOR : ASET2250498M

IDCC : 3237

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

Saveurs commerce ;
FNSCMF ;
2CP ;
SCP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FGTA FO ;
FS CFDT ;
CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ont conclu le 12 janvier 2021, un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), étendu par arrêté ministériel du 17 septembre 2021, publié au *Journal officiel* du 23 décembre 2021.

Afin de ne pas laisser de vide conventionnel, s'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont également conclu l'accord du 19 mai 2021, en reprenant les dispositions de remboursement de frais de soins de santé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505)

et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation, dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

Cet accord, étendu par arrêté ministériel du 17 septembre 2021 publié au *Journal officiel* du 23 décembre 2021, met en place le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), dans les mêmes conditions que le régime conventionnel applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Depuis plus de 10 ans, tout en s'adaptant aux contraintes légales et réglementaires, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont cessé d'améliorer le niveau de garanties de ce régime, sans en modifier le taux de cotisation.

Cependant, depuis 2 ans, le régime conventionnel est considérablement impacté par la forte augmentation des prestations sur les postes dentaires, optiques et audioprothèses, liée notamment à la mise en place du 100 % santé, mesure majeure du Gouvernement.

Ces réformes successives ont engendré une dégradation structurelle du régime conventionnel qu'il était urgent de rééquilibrer pour en assurer la pérennité.

Afin de conserver un régime frais de santé mutualisé et maintenir un bon niveau de garanties pour les salariés de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ont décidé d'ajuster les taux de cotisation.

À cet effet, elles concluent le présent avenant qui a pour objet de réviser les taux de cotisation selon les modalités définies ci-après.

Article 1^{er} | Cotisation et répartition

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé « base obligatoire », exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, sont modifiés comme suit :

- au titre du régime général, le taux de cotisation est porté à 1,51 % du PMSS (soit 51,74 € pour 2022) ;
- au titre du régime local, le taux de cotisation est porté à 0,95 % du PMSS, (soit 32,49 € pour 2022).

Dans le cadre du suivi du régime, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ont la possibilité de réexaminer, chaque année en CPPNI, les taux de cotisation, afin de tenir compte notamment de l'évolution des dépenses de santé, de l'évolution des dispositions légales et réglementaires en matière sociale et/ou fiscale.

Dans le cadre de ce suivi, elles sollicitent la transmission, tous les trois mois, par l'organisme gestionnaire du régime, d'un état récapitulatif des consommations sur les différents postes.

Après analyse de ces données chiffrées, si l'état du régime le nécessite, la CPPNI peut étudier l'opportunité de :

- faire évoluer les garanties ;
- réviser les taux de cotisation ;
- ou prendre toute autre mesure visant à assurer sa pérennité.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche peuvent demander, à l'organisme gestionnaire, la communication de tous les éléments susceptibles d'éclairer leur analyse avant d'arrêter leur décision.

Les cotisations sont mensuelles.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent que les salariés relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) doivent pouvoir bénéficier du même niveau de couverture complémentaire santé, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Par conséquent, le présent avenant, qui vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé, s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021, quelle que soit leur taille.

Aussi, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé et à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), étendus par arrêté du 17 septembre 2021 publié au *Journal officiel* du 23 décembre 2021. Par conséquent, il est régi par les mêmes modalités de suivi, de révision et de dénonciation.

Il entre en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Article 4 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature.

Il sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accords professionnels

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord de branche du 4 mars 2022

pris en application de l'accord du 4 février 2021 « Dialogue social »
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2250485M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Préambule

L'article 5 de l'accord relatif au dialogue social de branche prévoit différents travaux visant à mettre à jour le corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

Dans ce cadre, les parties se sont engagées à lancer l'examen de la circulaire Pers 888 « Formation professionnelle continue » dans le trimestre qui suit la signature de l'accord relatif au dialogue social précité afin d'envisager la nécessité de son éventuelle révision dans le cadre de l'article L. 161-1 du code de l'énergie.

Conformément aux engagements pris dans l'accord, un groupe de travail paritaire s'est réuni à plusieurs occasions pour procéder à l'analyse de la circulaire Pers 888.

II. Objet du présent accord

Dans le cadre des travaux menés par ce groupe de travail paritaire, il est ressorti des différentes analyses en présence que ce texte n'avait plus de raison d'être et ne nécessitait donc pas d'être actualisé.

À cet égard, les parties ont souhaité s'inscrire dans la logique dégagée par l'article 5 de l'accord relatif au dialogue social de branche précité concernant les modalités de suppression des textes de branche considérés comme obsolètes.

Elles ont ainsi souhaité procéder par accord collectif de branche étendu pour constater l'obsolescence, de la circulaire Pers 888 et qu'il peut y être mis fin.

À l'issue des séances de ce groupe de travail paritaire dont les travaux ont été présentés à la CPPNI^[1] du 9 septembre 2021 et du 29 novembre 2021, les parties au présent accord se sont ainsi accordées sur les éléments suivants :

- l'obsolescence de la circulaire Pers 888 « Formation professionnelle continue » du 12 avril 1988 rendue applicable aux autres entreprises de la branche par la décision ministérielle ENN88-2 du 12 septembre 1988 et donc l'absence d'intérêt de conserver cette circulaire dans le corpus réglementaire de branche ;
- la nécessité d'élaborer des fiches informatives visant à faciliter la compréhension de la réglementation en vigueur en matière de formation professionnelle pour répondre aux attentes des salariés et des entreprises de la branche, et en particulier des TPE/PME. Ces fiches techniques mises à jour autant que de besoin seront élaborées par le SGE des IEG et seront rendues disponibles sur le site internet du SGE des IEG à la rubrique « formation professionnelle et alternance ».

III. Clauses finales

3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de 50 salariés.

3.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

3.3. Révision et dénonciation

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

3.4. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

[1] Commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation

3.5. Extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

Fait à Paris, le 4 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220140-000422

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
