



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-07**  
18 février 2023



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2023-07 du 18 février 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	62

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-07 du 18 février 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 112   Laitière-industrie</b> : avenant n° 5 du 19 décembre 2022 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance.....	5
<b>IDCC 454   Remontées mécaniques</b> : avenant n° 75 du 4 juillet 2022 relatif au contrat de professionnalisation.....	9
<b>IDCC 637   Récupération. Industries-commerces</b> : accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires applicables au 1 <sup>er</sup> février 2023.....	12
<b>IDCC 1043   Gardiens-concierges</b> : avenant n° 107 du 18 janvier 2023 relatif aux salaires 2023 .....	15
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : accord national paritaire du 27 avril 1994 relatif aux missions confiées au GNFA .....	18
<b>IDCC 1267   Pâtisserie</b> : avenant n° 101 du 18 janvier 2023 relatif au barème de la grille nationale des salaires.....	20
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Isère)</b> : accord départemental du 12 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	24
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Savoie)</b> : accord paritaire du 13 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	26
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Isère)</b> : accord départemental du 12 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	28
<b>IDCC 1702   Travaux-publics (Auvergne)</b> : accord du 5 décembre 2022 relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour 2023.....	30
<b>IDCC 1702   Travaux-publics (Auvergne)</b> : accord du 5 décembre 2022 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2023 .....	32
<b>IDCC 1702   Travaux-publics (Rhône-Alpes)</b> : accord du 5 décembre 2022 relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour 2023.....	34
<b>IDCC 1702   Travaux-publics (Rhône-Alpes)</b> : accord du 5 décembre 2022 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2023.....	37
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : avenant du 5 décembre 2022 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé.....	39

<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : avenant du 5 décembre 2022 portant révision de l'accord du 16 novembre 2021 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 en matière de prévoyance et santé.....	44
<b>IDCC 2614   Travaux-publics (Auvergne-Rhône-Alpes)</b> : accord du 5 décembre 2022 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2023.....	47
<b>IDCC 3241   Télédiffusion</b> : accord du 11 janvier 2023 relatif aux salaires minima .....	50

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Caisse d'épargne</b> : accord du 22 décembre 2022 relatif à la reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A ».....	54
--	----

**Avenant n° 5 du 19 décembre 2022**

à l'accord du 26 novembre 2003  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2350208M

IDCC : 112

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

**FNIL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

**Préambule**

Les soussignés ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au profit du personnel non-cadre, par l'accord du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les quatre avenants suivants :

- avenant n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2009 ;
- avenant n° 2 du 15 octobre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
- avenant n° 3 du 24 octobre 2018, étendu par l'arrêté du 15 janvier 2020 ;
- avenant n° 4 du 21 octobre 2021, étendu par l'arrêté du 3 juin 2022.

Les soussignés rappellent que l'avenant n° 4 du 21 octobre 2021 arrive à échéance au 31 décembre 2022 et décident de proroger le régime de prévoyance en vigueur tout en adaptant certaines de ses dispositions.

L'article 3.1 « Risques couverts » est modifié comme suit :

« Sans préjudice de dispositions plus favorables, le régime de prévoyance couvrira les risques suivants :

- décès, quelle qu'en soit la cause, par le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit ;
- invalidité permanente et totale, par le versement d'un capital au bénéfice du salarié ;
- allocation de frais d'obsèques en cas de décès du salarié ;
- rente éducation en cas de décès du salarié, au bénéfice des enfants à charge ;
- incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ;
- invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié. »

L'article 3.2 « Cessation des garanties et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

**« Article 3.2 | Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du participant entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
  - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
  - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du participant<sup>[1]</sup> ;
- décès du participant. »

## Article 2 | **Garanties minimales obligatoires**

L'article 4.3 « Garantie rente éducation » est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, sur option du ou des bénéficiaires, au lieu et place de la majoration en capital prévue aux articles 4.1 et 4.2, les enfants à charges bénéficient d'une rente égale à :

- de 0 au 12<sup>e</sup> anniversaire : 6 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 1 500 euros ;
- du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire : 9 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 2 250 euros ;
- du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30<sup>e</sup> anniversaire en cas de contrat d'apprentissage : 11 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 2 750 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère.

La rente éducation versée à l'enfant reconnu invalide de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale avant son 21<sup>e</sup> anniversaire, est égale à 12 % du salaire de référence jusqu'à son 16<sup>e</sup> anniversaire, avec une rente minimum de 3 000 euros, puis au-delà, la rente devient viagère et égale à 8 % du salaire de référence. »

Il est créé un article 4.5 *bis* « Garantie allocation frais d'obsèques », rédigé comme suit :

### « Article 4.5 *bis* | **Garantie allocation de frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, il est versé une allocation équivalente aux frais réellement engagés, plafonnée à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au moment du décès, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture. »

## Article 3 | **Cotisations**

L'article 6.3 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Le taux global des garanties est porté à 1,35 % du salaire brut (T1 et T2\*) à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 56 % à la charge de l'employeur et 44 % à la charge du salarié et de la manière suivante entre les diverses garanties :

Garanties	Cotisation totale	Part employeur	Part salarié
Décès/Invalidité permanente et totale	0,23 % T1T2*	0,17 % T1T2*	0,06 % T1T2*
Allocation de frais d'obsèques	0,022 % T1T2*	0,015 % T1T2*	0,007 % T1T2*

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Garanties	Cotisation totale	Part employeur	Part salarié
Rente éducation	0,08 % T1T2*	0,058 % T1T2*	0,022 % T1T2*
Invalidité 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	0,701 % T1T2*	0,513 % T1T2*	0,188 % T1T2*
Incapacité de travail/longue maladie	0,317 % T1T2*		0,317 % T1T2*
<b>Total</b>	<b>1,35 % T1T2*</b>	<b>0,756 % T1T2*</b>	<b>0,594 % T1T2*</b>

\* T2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci. »

#### **Article 4 | Date d'effet et durée**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

#### **Article 6 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à proroger le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tout le personnel non-cadre d'entreprise, relevant de la convention collective de l'Industrie laitière et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

#### **Article 7 | Dépôt et extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en application du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3122 | Convention collective nationale

IDCC : 454 | **REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

**Avenant n° 75 du 4 juillet 2022**  
relatif au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2350204M

IDCC : 454

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

**Domaines skiables,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FNST CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte tenu de l'importance de la formation dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiables au regard des enjeux en matière d'emploi, de développement de la pluriactivité, de sécurisation des parcours et de fidélisation, les partenaires sociaux entendent, tout en respectant le cadre légal, apporter de la souplesse pour l'utilisation du contrat de professionnalisation dans la profession en instaurant des durées dérogatoires au contrat de professionnalisation.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

**Article 2 | Objet**

Le présent avenant vient modifier et compléter la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

**Article 3 | Numérotation des articles**

L'article 5.3.3 – Le compte personnel de formation (CPF), devient l'article 5.3.4.

L'article 5.3.3 est désormais intitulé « Le contrat de professionnalisation ».

## **Article 4 | Durée du contrat de professionnalisation et durée de la formation**

La rédaction de l'article 5.3.3 est la suivante :

### **« Article 5.3.3 | Le contrat de professionnalisation**

Durée du contrat :

Le contrat de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois maximum pour tout public et lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige.

Elle peut être également allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires déterminés dans le code du travail :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (quel que soit leur âge) ;
- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI, parcours emploi compétences).

Durée des actions :

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions pourra être supérieure à 25 % de la durée totale du contrat, sans dépasser un plafond de 50 %, lorsque la nature de la qualification visée l'exige. »

## **Article 5 | Égalité de traitement entre les femmes et les hommes**

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. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

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

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

## **Article 7 | Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant**

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

#### **Article 8 | Diffusion de l'avenant**

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

#### **Article 9 | Dépôt**

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

#### **Article 10 | Extension**

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

*Fait à Francin, le 4 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 18 janvier 2023**  
relatif aux salaires applicables au 1<sup>er</sup> février 2023

NOR : ASET2350206M

IDCC : 637

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

**FEDEREC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO Métaux ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **I. Barème des salaires minima conventionnels**

Les minima conventionnels issus de l'accord du 29 septembre 2022 sont revalorisés de 2,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1<sup>er</sup> février 2023.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

## **II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche s'est fortement accéléré et représente :

	2020	2021
Cadres	15 %	24 %
Maîtrise	13 %	27 %
Employé ouvrier	23 %	25 %
Parmi l'ensemble	20 %	25 %

Les partenaires sociaux souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'OPCO 2I.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers et des formations : films métiers, site internet dédié, communications externes.

Pour rappel, la branche a signé un accord sur l'égalité professionnelle le 13 juin 2018.

### **III. Modalités d'application et impérativité de l'accord**

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

### **IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **V. Clause de revoyure**

Compte tenu du contexte économique et géopolitique incertain, les partenaires sociaux ont convenu de se revoir avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2023, avec à l'ordre du jour, l'évolution du Smic et de l'inflation et leur impact sur les minima conventionnels de la branche.

### **VI. Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1<sup>er</sup> février 2023, base 151,67 heures

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 741,48	1 747,51	1 759,66	
II	1 771,85	1 783,99	1 802,24	
III	1 812,70	1 841,36	1 890,65	
IV	1 931,74	1 990,22	2 050,38	
V	2 134,79	2 255,25	2 375,73	
VI		2 478,04	2 676,86	3 116,60
VII		3 230,69	3 361,24	3 515,53

Brochure n° 3144 | Convention collective nationale

IDCC : 1043 | **GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

**Avenant n° 107 du 18 janvier 2023**  
relatif aux salaires 2023

NOR : ASET2350209M

IDCC : 1043

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

**ARC ;**

**FEPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNIGIC ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO Services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

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

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2023, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les classifications les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lancera sur le sujet.

## Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,54 ;
- valeur du point catégorie B : 1,67 ;
- valeur fixe : 870,00 €.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

- catégorie A :  $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,540] + 870 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$  ;
- catégorie B :  $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,670] + 870 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$ .

## Article 3

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1785 € (TTC).

## Article 4

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm<sup>2</sup>) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

- catégorie 1 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 3,269^{(*)} \div 132,62^{(**)} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N-1}$  ;
- catégorie 2 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 2,581^{(*)} \div 132,62^{(**)} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N-1}$  ;
- catégorie 3 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 1,906^{(*)} \div 132,62^{(**)} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N-1}$ .

(\*) Il s'agit de la valeur de ANm<sup>2</sup> au 1<sup>er</sup> janvier 2022, prise comme référence.

(\*\*) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4<sup>e</sup> trimestre 2021 prise comme référence.

L'application de cette formule au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour l'année 2023 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4<sup>e</sup> trimestre 2022 à 137,26, à la suite du plafonnement de la variation en glissement annuel à 3,5 %, institué par l'article 12 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat :

- catégorie 1 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 3,383 \text{ €}$  ;
- catégorie 2 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 2,671 \text{ €}$  ;
- catégorie 3 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 1,973 \text{ €}$ .

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'Urssaf au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont ainsi de 72,30 € en 2022 et de 75,40 € en 2023.



## Article 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle –  
Activités connexes – Contrôle technique automobile – Formation des  
conducteurs)**

**Accord national paritaire du 27 avril 1994**

aux missions confiées au GNFA

NOR : ASET2350211M

IDCC : 1090

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

**CNPA ;**

**CSNESA ;**

**FFC ;**

**FNCRM ;**

**SPP ;**

**SNCTA ;**

**FNCAA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**CSNVA ;**

**FGMM CFDT,**

d'autre part,

Considérant les conclusions du contrat d'études prévisionnelles conclu entre la branche et les pouvoirs publics ;

Considérant les profondes mutations technologiques, économiques et sociales du secteur d'activité, traduisant un important besoin d'élévation de la qualification de la population professionnelle, afin de favoriser le maintien ou le développement de l'emploi ;

Considérant la ligne générale de développement de la formation professionnelle dans la branche, exprimée par la déclaration nationale paritaire du 24 janvier 1991 et les accords nationaux professionnels ultérieurs ;

Considérant l'intérêt de doter la branche d'un organisme de formation constituant une référence pour la qualité de la réalisation des actions qu'elles souhaitent développer et un instrument privilégié pour la mise en œuvre des orientations déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), et appliquées par l'association nationale pour la formation automobile ;

Vu l'accord national paritaire du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance-formation dans la branche des services de l'automobile ;

Vu les statuts du groupement national pour la formation automobile,  
conviennent des dispositions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | Investiture paritaire**

Sous réserve du respect du cahier des charges visé à l'article 2, et du contrôle paritaire de ses activités, le Groupement national pour la formation automobile (GNFA) est reconnu comme l'organisme national de formation de la branche.

### **Article 2 | Cahier des charges**

L'investiture paritaire accordée au GNFA par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord implique de la part de ce dernier, le respect des conditions ci-après que les organisations soussignées considèrent comme le cahier des charges de ses activités :

- un strict respect de la politique de branche déterminée par la CPNEFP, et appliquée par l'ANFA ;
- une recherche permanente de qualité de l'animation par la compétence des enseignants et les moyens techniques ;
- une adaptation géographique de la réalisation des formations aux besoins des entreprises et de la population professionnelle ;
- une stricte adéquation du coût des formations au prix de revient de celles-ci, et l'absence de tout but lucratif ;
- une actualisation permanente du contenu des formations et des méthodes pédagogiques ;
- une attention particulière au secteur des entreprises de moins de 10 salariés, dans lequel le développement de la formation constitue une priorité.

### **Article 3 | Missions du conseil pédagogique paritaire**

Le conseil pédagogique paritaire, institué par les statuts du GNFA, assiste son conseil d'administration et se voit chargé des missions suivantes :

- vérification de l'application du cahier des charges visé à l'article 2 ;
- formulation des observations qu'il estime opportunes sur le budget et les comptes de fin d'année, qui lui sont communiqués ainsi que le rapport des commissaires aux comptes ;
- formulation de tous avis sur les actions organisées ;
- validation du rapport prévu par l'article 4 ci-dessous ;
- constitution de groupes techniques pédagogiques paritaires.

### **Article 4 | Suivi paritaire**

Un état annuel financier, pédagogique et statistique, décrivant l'activité du GNFA, est établi chaque année, celui-ci est communiqué à la CPNEFP, pour le mois de mai suivant l'exercice de référence.

*Fait à Suresnes, le 27 avril 1994.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : 1267 | **PÂTISSERIE**

**Avenant n° 101 du 18 janvier 2023**  
relatif au barème de la grille nationale des salaires

NOR : ASET2350207M

IDCC : 1267

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

**CNAPCCGTF ;**

**CNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été décidé les mesures suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème. Date d'application**

Conformément à l'article 37 de la convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 de :

+ 2 % pour l'ensemble des coefficients.

Le nouveau barème figure en annexe 1.

**Article 2 | Champ d'application**

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

**Article 3 | Extension**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Levallois-Perret, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	11,39	151,67	1 727,52
165	11,46	151,67	1 738,14
170	11,59	151,67	1 757,86
175	11,66	151,67	1 768,47
180	11,80	151,67	1 789,71
185	12,16	151,67	1 844,31
190	12,47	151,67	1 891,32
220	14,31	151,67	2 170,40
250	16,25	151,67	2 464,64
270	17,54	151,67	2 660,29
290	18,86	151,67	2 860,50
310	20,16	151,67	3 057,67
330	21,46	151,67	3 254,84
350	22,76	151,67	3 452,01
Personnel de vente			
160	11,39	151,67	1 727,52
165	11,46	151,67	1 738,14
170	11,59	151,67	1 757,86
175	11,66	151,67	1 768,47
180	11,80	151,67	1 789,71
200	12,99	151,67	1 970,19
210	13,67	151,67	2 073,33
250	16,25	151,67	2 464,64
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	11,39	151,67	1 727,52
165	11,46	151,67	1 738,14
170	11,59	151,67	1 757,86
180	11,80	151,67	1 789,71
190	12,47	151,67	1 891,32

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	11,39	151,67	1 727,52
165	11,46	151,67	1 738,14
190	12,47	151,67	1 891,32
Personnel de livraison			
165	11,46	151,67	1 738,14
170	11,59	151,67	1 757,86
180	11,80	151,67	1 789,71
190	12,47	151,67	1 891,32

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord départemental du 12 décembre 2022**  
relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Isère)

NOR : ASET2350202M

IDCC : 1596

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

**FBTP 38 ;**

**CAPEB 38,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BC CFDT Isère ;**

**FO BTP Auvergne Rhône-Alpes ;**

**USCBA CGT Isère ;**

**UNSA Isère,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

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



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

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<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de négocier dans le département de l'Isère les valeurs des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de l'Isère.

## Article 2

Dans le département de l'Isère, les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la particularité géographique montagneuse et des zones de concentrations urbaines, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

## Article 3

Pour le département de l'Isère, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

(En euros.)

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas	Indemnité de repas de nuit
1A	0,68 €	1,08 €	11,26 €	13,47 €
1B	1,97 €	3,28 €		
2	3,62 €	6,44 €		
3	5,60 €	10,52 €		
4	7,58 €	14,59 €		
5	9,45 €	18,40 €		

## 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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

## Article 6

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

*Fait à Grenoble, le 12 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord paritaire du 13 décembre 2022**  
relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Savoie)

NOR : ASET2350205M

IDCC : 1596, 1597

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

**FBTP 73 ;**

**CAPEB Savoie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**UNSA ;**

**BTP FO Auvergne Rhône-Alpes ;**

**CFDT CB Savoie,**

d'autre part,

Les parties déclarent avoir expressément disposé du temps nécessaire pour négocier et arrêter les termes de cet accord paritaire.

En application des articles VIII-11 et suivants du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels des 8 février 1991 et 12 février 1991 concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visés par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;

Et en particulier, dans le cadre de la fixation des indemnités de petits déplacements dues aux ouvriers du bâtiment de Savoie,

Cela étant exposé, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Indemnités de repas. Prime de panier**

Elle est destinée à indemniser le supplément de frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle.

Elle est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 à 11,15 €.

#### **Article 2 | Indemnités de transport**

Suivant les dispositions conventionnelles, bénéficient des indemnités de petits déplacements les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir, à la fin de la journée. Il est ainsi convenu de revaloriser de 4 % les montants des indemnités de transport au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 3 | Clause de revoyure**

Compte tenu des modalités mises en place pour la détermination des indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2 du présent accord, les parties conviennent de rouvrir des négociations concernant l'augmentation du montant de ces indemnités en début d'année 2024 au plus tard.

#### **Article 4 | Dispositions spécifiques**

En complément de ces éléments et au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord certifient que 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 concernant le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment tel que déterminé dans le département de la Savoie.

#### **Article 5 | Dépôt**

Le présent accord sera déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur, 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 Chambéry.

#### **Article 6 | Extension**

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 départemental pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord est établi en 20 exemplaires, les parties reconnaissant en avoir reçu chacune un.

*Fait à Chambéry, le 13 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord départemental du 12 décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Isère)

NOR : ASET2350203M

IDCC : 1597

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

**FBTP 38 ;**

**CAPEB 38,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BC CFDT Isère ;**

**FO BTP Auvergne Rhône-Alpes ;**

**USCBA CGT Isère,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

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

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

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 non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de négocier dans le département de l'Isère les valeurs des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de l'Isère.

## Article 2

Dans le département de l'Isère, les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la particularité géographique montagneuse et des zones de concentrations urbaines, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

## Article 3

Pour le département de l'Isère, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

(En euros.)

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas	Indemnité de repas de nuit
1A	0,68 €	1,08 €	11,26 €	13,47 €
1B	1,97 €	3,28 €		
2	3,62 €	6,44 €		
3	5,60 €	10,52 €		
4	7,58 €	14,59 €		
5	9,45 €	18,40 €		

## 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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

## Article 6

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

*Fait à Grenoble, le 12 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour 2023  
(Auvergne)

NOR : ASET2350215M

IDCC : 1702

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

**CNATPP ;**

**FRTTP Auvergne Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**ARA FO Construction ;**

**CFE-CGC BTP Auvergne Rhône-Alpes ;**

**FNCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes,**

d'autre part,

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

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

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

*(Voir page suivante.)*

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	0,89 €	0,89 €	12,30 €
Zone 1b	(5/10 km)	1,98 €	2,67 €	
Zone 2	(10/20 km)	3,22 €	5,38 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,95 €	8,95 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,59 €	12,50 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,35 €	16,10 €	

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 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

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

## Article 3

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

## Article 4

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

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

## Article 5

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

## Article 6

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 Lyon, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2023  
(Auvergne)

NOR : ASET2350212M

IDCC : 1702

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

**CNATPP ;**

**FRTF Auvergne Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**ARA FO Construction ;**

**FNCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes,**

d'autre part,

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

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne 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 2023 sont les suivantes :

*(Voir page suivante.)*



Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures
I	1	100	22 176 €
I	2	110	22 795 €
II	1	125	23 695 €
II	2	140	25 720 €
III	1	150	27 365 €
III	2	165	29 472 €
IV		180	31 995 €

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

## Article 2

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

## Article 3

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

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les 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 Lyon, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

### Accord du 5 décembre 2022

relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour 2023  
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350216M

IDCC : 1702

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

**CNATPP ;**

**FRTF Auvergne Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**ARA FO Construction ;**

**CFE-CGC BTP Auvergne Rhône-Alpes ;**

**FNCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes,**

d'autre part,

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

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

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

(En euros.)

Ain	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	12,30	0,83	2,88	6,17	10,13	14,24	18,30	0,55	1,31	2,59	3,93	5,18	6,66

Les indemnités de transport et trajet sont majorées de 25 % en zone de montagne.

Zone 1a : 0 à 4 km / Zone 1b : 4 à 10 km / Zone 2 : 10 à 20 km / Zone 3 : 20 à 30 km / Zone 4 : 30 à 40 km / Zone 5 : 40 à 50 km.

(En euros.)

Drôme Ardèche	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	12,30	1,81	3,08	6,12	9,79	13,75	17,52	0,76	1,36	2,97	4,33	5,89	7,22
Zone 1a : 0 à 5 km / Zone 1b : 5 à 10 km / Zone 2 : 10 à 20 km / Zone 3 : 20 à 30 km / Zone 4 : 30 à 40 km / Zone 5 : 40 à 50 km.													

(En euros.)

Isère	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	12,30												
	13,02*	1,12	3,37	6,60	10,80	14,95	18,86	0,67	1,92	3,70	5,71	7,74	9,64
Zone 1a : 0 à 5 km / Zone 1b : 5 à 10 km / Zone 2 : 10 à 20 km / Zone 3 : 20 à 30 km / Zone 4 : 30 à 40 km / Zone 5 : 40 à 50 km.													
* Repas nuit.													

(En euros.)

Loire	Repas	Transport					Trajet				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	12,30	3,21	6,54	10,63	14,91	19,43	1,57	3,23	4,81	6,50	8,38

(En euros.)

Rhône	Repas	Transport						Trajet					
		1a*	1b*	2	3	4	5	1a*	1b*	2	3	4	5
	12,30	3,57	4,47	8,57	13,31	18,44	23,28	1,03	1,72	3,20	4,62	6,04	7,36
		Métropole de Lyon**						Métropole de Lyon**					
		4,47						1,72					
*Hors Métropole de Lyon : Zone 1a de 0 à 4 km / Zone 1b de 4 à 10 km.													
** Siège social, agence ou bureau Métropole de Lyon : Zone 1 de 0 à 10 km.													

(En euros.)

Savoie	Repas	Transport					Trajet				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	12,30	4,61	9,20	13,81	18,40	23,01	2,11	4,10	6,32	8,20	10,31
Les clauses spécifiques Isère (panier) et Savoie (zone montagne) restent applicables.											

Haute-Savoie	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	12,30	1,86	2,76	6,41	10,11	14,00	17,73	0,93	1,53	3,04	4,48	5,81	7,43

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 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

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

## Article 3

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

## Article 4

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

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

## Article 5

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

## Article 6

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 Lyon, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

### Accord du 5 décembre 2022

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2023  
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350213M

IDCC : 1702

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

**CNATPP ;**

**FRTF Auvergne Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**ARA FO Construction ;**

**FNCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes,**

d'autre part,

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

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes 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 2023 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures
I	1	100	22 176 €
I	2	110	22 795 €
II	1	125	23 695 €
II	2	140	25 720 €
III	1	150	27 365 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures
III	2	165	29 677 €
IV		180	32 109 €

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

## Article 2

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

## Article 3

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

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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 Lyon, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 5 décembre 2022**

relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé

NOR : ASET2350112M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFTD ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC-UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale,

**Préambule**

Afin d'adapter les dispositions de l'annexe IV de la convention collective susvisée, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

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

L'annexe IV-1 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine », est modifiée comme suit.

**I.** À la première phrase du dernier alinéa de l'article 7.2 « Clause de revalorisation », il est ajouté un « s » au mot « indemnité ».

**II.** Au paragraphe 2 de l'article 9.1 « Maintien de la garantie frais de soins de santé », le e) est remplacé par les dispositions suivantes :

« e) Les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique ou de tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation de l'employeur (hors congé sans solde d'au plus 30 jours ouvrables), pendant la durée de l'absence, sous réserve

d'en faire la demande dans les 3 mois qui suivent la date de début de l'absence ou de son renouvellement. Dans le cas où ils bénéficient de la garantie frais de soins de santé, ils bénéficient également de la garantie décès ; ».

III. Le C4 « Anciens assurés bénéficiaires d'un maintien de garanties » du C « Taux de cotisations » de l'article 10 « Cotisations », est modifié comme suit :

– il est renommé « C4 – Anciens assurés, et salariés dont le contrat de travail est suspendu, bénéficiaires d'un maintien de garanties » ;

– au paragraphe *a*, il est ajouté un sixième alinéa ainsi rédigé :

« – les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique ou de tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation de l'employeur (hors congé sans solde d'au plus 30 jours ouvrables) ; » ;

– les paragraphes *b*, *c*, *d* et *e* sont remplacés par les dispositions suivantes :

« *b*) cotisation pour le régime de base obligatoire non cadre – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

	Adhésion à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	575 €	716 €	863 €	1 022 €	1 187 €	462 €
Anciens assurés non retraités	575 €	661 €	765 €	881 €	1 004 €	462 €
Pour les adhésions antérieures au 1 <sup>er</sup> janvier 2023, les montants figurant dans le présent tableau seront appliqués, en cours d'année 2023, à la date anniversaire de l'adhésion.						

*c*) cotisation pour le régime de base obligatoire non cadre – bénéficiaires Alsace-Moselle :

	Adhésion à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	441 €	526 €	624 €	722 €	823 €	320 €
Anciens assurés non retraités	441 €	508 €	575 €	636 €	698 €	320 €
Pour les adhésions antérieures au 1 <sup>er</sup> janvier 2023, les montants figurant dans le présent tableau seront appliqués, en cours d'année 2023, à la date anniversaire de l'adhésion.						

(Voir page suivante.)



d) cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non cadre incluant la cotisation du régime de base – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

	Adhésion à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	808 €	930 €	1 053 €	1 218 €	1 383 €	608 €
Anciens assurés non retraités	808 €	875 €	955 €	1 053 €	1 175 €	608 €

Pour les adhésions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les montants figurant dans le présent tableau seront appliqués, en cours d'année 2023, à la date anniversaire de l'adhésion.

e) cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non cadre incluant la cotisation du régime de base – bénéficiaires Alsace-Moselle :

	Adhésion à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	673 €	741 €	814 €	918 €	1 019 €	466 €
Anciens assurés non retraités	673 €	722 €	765 €	808 €	869 €	466 €

Pour les adhésions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les montants figurant dans le présent tableau seront appliqués, en cours d'année 2023, à la date anniversaire de l'adhésion.

– le paragraphe f2) est remplacé par les dispositions suivantes :

« f2) Les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique ou de tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation de l'employeur (hors congé sans solde d'au plus 30 jours ouvrables) peuvent bénéficier du maintien des garanties "Frais de soins de santé" et "décès" du régime de base obligatoire moyennant le versement d'une cotisation dès lors qu'ils en font la demande écrite dans les 3 mois qui suivent la suspension du contrat de travail.

Le montant de la cotisation annuelle est fixé à 800 € pour le régime de base obligatoire et à 1 100 € pour le régime supplémentaire frais de soins de santé. ».

## Article 2

L'Annexe IV-2 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine », est modifiée comme suit.

I. Au C « Maintien gratuit des garanties frais de soins de santé à compter de la rupture du contrat de travail » du III « Frais de soins de santé (prestations en nature) », le paragraphe numéroté « C1a » est renuméroté « C1.a ».

II. Le VII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties frais de soins de santé », est modifié comme suit :

- il est renommé VII « Contrat proposé aux anciens assurés, et salariés dont le contrat de travail est suspendu, en vue du maintien des garanties frais de soins de santé » ;
- le dixième alinéa du A « Bénéficiaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« – les salariés bénéficiaires d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique, ou de tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à

indemnisation de l'employeur (hors congé sans solde d'au plus 30 jours ouvrables), moyennant le paiement de la cotisation fixée au *b* du C. » ;

Les paragraphes *a1*, *a2*, *a3*, *a4* et *b* du C. « Cotisations » sont remplacés par les dispositions suivantes :

**« a1 – Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – Bénéficiaires hors Alsace-Moselle**

	Adhésion à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	575 €	716 €	863 €	1 022 €	1 187 €	462 €
Anciens assurés non retraités	575 €	661 €	765 €	881 €	1 004 €	462 €

Pour les adhésions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les montants figurant dans le présent tableau seront appliqués, en cours d'année 2023, à la date anniversaire de l'adhésion.

**a2 – cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – Bénéficiaires Alsace-Moselle**

	Adhésion à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	441 €	526 €	624 €	722 €	823 €	320 €
Anciens assurés non retraités	441 €	508 €	575 €	636 €	698 €	320 €

Pour les adhésions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les montants figurant dans le présent tableau seront appliqués, en cours d'année 2023, à la date anniversaire de l'adhésion.

**a3 – Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) incluant la cotisation RPO – Bénéficiaires hors Alsace-Moselle**

	Adhésion à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	808 €	930 €	1 053 €	1 218 €	1 383 €	608 €
Anciens assurés non retraités	808 €	875 €	955 €	1 053 €	1 175 €	608 €

Pour les adhésions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les montants figurant dans le présent tableau seront appliqués, en cours d'année 2023, à la date anniversaire de l'adhésion.

(Voir page suivante.)

#### a4 – Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) incluant la cotisation RPO – Bénéficiaires Alsace-Moselle

	Adhésion à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	673 €	741 €	814 €	918 €	1 019 €	466 €
Anciens assurés non retraités	673 €	722 €	765 €	808 €	869 €	466 €

Pour les adhésions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les montants figurant dans le présent tableau seront appliqués, en cours d'année 2023, à la date anniversaire de l'adhésion.

b) Les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique ou de tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation de l'employeur (hors congé sans solde d'au plus 30 jours ouvrables), peuvent bénéficier du maintien des garanties "Frais de soins de santé" et "Décès" moyennant le versement d'une cotisation dès lors qu'ils en font la demande écrite dans les délais fixés au B.

Le montant de la cotisation annuelle est fixé pour l'assuré et ses ayants droit à charge à 800 € en RPO et à 1 100 € en RSF et RSF+. »

### Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2020). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

**Avenant du 5 décembre 2022**

portant révision de l'accord du 16 novembre 2021  
relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19  
en matière de prévoyance et santé

NOR : ASET2350111M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC-UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, notamment son article 93, II ;

Vu la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, notamment son article 27, II et IV ;

Vu l'ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022 prolongeant l'application des dispositions adaptant les conditions de versement de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière au contexte de l'épidémie de covid-19 ;

Vu le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 modifié prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19, notamment ses articles 1<sup>er</sup> et 12, II ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV – Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national étendu 16 novembre 2021 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine modifié, en dernier lieu, par avenant étendu du 24 janvier 2020,

## Préambule

Compte tenu, d'une part, des dispositions de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 et de l'ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022 susvisées qui prolongent, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, l'application de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 janvier 2021 ;

Eu égard, d'autre part, au terme, fixé au 31 décembre 2022, de l'accord collectif national étendu du 16 novembre 2021 susvisé ;

Connaissance prise, enfin, des dispositions de l'article 27, II et IV, de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023, qui prolongent, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, les dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail, pour les seuls arrêts de travail établis, par l'assurance maladie après une déclaration effectuée via un service en ligne, à raison de l'isolement des salariés contaminés par la covid-19,

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

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

Le préambule de l'accord collectif national étendu du 16 novembre 2021 susvisé est ainsi modifié :

– le troisième alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les trois premiers jours des arrêts de travail établis à raison de l'isolement des salariés contaminés par la covid-19 ; »

– au quatrième alinéa, après les mots « et pendant toute la durée d'application de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, » sont ajoutés les mots « soit jusqu'au 31 décembre 2022, »

## Article 2

Le premier alinéa de l'article 2.1 « Indemnisation des jours de carence » de l'accord collectif national étendu du 16 novembre 2021 susvisé est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« Jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, les arrêts de travail établis par l'assurance maladie, après une déclaration effectuée via un service en ligne, à raison de l'isolement des salariés contaminés par la covid-19, ouvrent droit, durant les trois premiers jours, au versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières servies par l'assurance maladie calculées et payées selon les mêmes dispositions que celles prévues : »

## Article 3

À l'article 2.2 « Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident » de l'accord collectif national étendu du 16 novembre 2021 susvisé, après

les mots « et pendant toute la durée d'application de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, » sont ajoutés les mots « soit jusqu'au 31 décembre 2022, »

#### Article 4

L'article 4 « Dispositions finales » de l'accord collectif national étendu du 16 novembre 2021 susvisé est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa, la date du 31 décembre 2022 est remplacée par la date du 31 décembre 2023 ;
- la seconde phrase du quatrième alinéa est supprimée.

#### Article 5

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet à la même date que l'accord qu'il révisé.

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il pourra être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2020). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2023  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350214M

IDCC : 2614

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

**CNATPP ;**

**FRTF Auvergne Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**ARA FO Construction ;**

**CFE-CGC BTP Auvergne Rhône-Alpes ;**

**FNCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes,**

d'autre part,

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

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne-Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 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 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures
A	22 276 €
B	23 704 €
C	25 377 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures
D	27 528 €
E	31 060 €
F	34 397 €
G	37 065 €
H	38 189 €

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 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023
F	39 557 €
G	42 625 €
H	43 917 €

## Article 3

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

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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



## Article 7

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 Lyon, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 11 janvier 2023**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350140M

IDCC : 3241

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

**ACCeS ;**

**STP ;**

**SMSP ;**

**ASSO Chaînes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNJ ;**

**SNRT CGT ;**

**UNSA Spectacle ;**

**SNPCA-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**FO Médias,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique, conformément au champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de la télédiffusion :

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

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

- à vocation nationale, locale, ultramarine, et internationale, diffusés par voie hertzienne terrestre, et titulaires du droit d'usage des ressources radioélectriques assignées pour la diffusion de leurs programmes, en application de l'article 26 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes de télévision publique, telles que France Télévisions, Arte, France Média Monde et TV5 Monde) ;
- à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes privées généralistes telles que TF1 ou M6) ;
- à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30-1 de la même loi (Chaînes privées gratuites de la TNT) ;
- à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre en mode numérique et faisant appel à une rémunération de la part des usagers, autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30-1 de la même loi (exemple : Canal+) ;
- distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par l'ARCOM et ayant conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;
- thématiques mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique et ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 1<sup>er</sup> août 2000, ont été autorisées par l'ARCOM conformément à l'article 30.1 de la même loi, ou créées par la loi n° 99-1174 du 30 décembre 1999 ;
- à vocation locale mis à disposition du public sur le territoire français par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par l'ARCOM et ont été autorisés par celui-ci en application de l'article 30-1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;
- 100 % digitales,
- d'autre part, aux salariés employés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, y compris lorsqu'ils sont en déplacement hors du territoire français.

## **Article 2 | Très petites entreprises**

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

## **Article 3 | Augmentation des salaires minima**

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés entre 3 % et 9 % (4,40 % en moyenne) selon les différents niveaux de classification conventionnels en vigueur (articles 21 et 22 de la convention collective de la télédiffusion).

Cette revalorisation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

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

*(Voir page suivante.)*

Niveau		Revalorisation
I	A	9 %
	B	7 %
	C	
II	A	
	B	
	C	
III	A	4 %
	B	
	C	
IV	A	3 %
	B	
	C	
V	A	
	B	
	C	
VI		

#### Article 4 | *Extension*

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 11 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des salaires brut minima au 1<sup>er</sup> février 2023

(En euros.)

	– 50 salariés				+ 50 salariés			
	Au 2 juillet 2021 (mensuel)	Au 2 juillet 2021 (annuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (mensuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (annuel)	Au 2 juillet 2021 (mensuel)	Au 2 juillet 2021 (annuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (mensuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (annuel)
			4,40%				4,40%	
I	1 605,00	19 260,00	1 750,00	21 000,00	1 605,00	18 900,00	1 750,00	21 000,00
	1 645,00	19 200,00	1 760,00	21 120,00	1 650,00	19 800,00	1 765,00	21 180,00
	1 660,00	19 500,00	1 775,00	21 300,00	1 700,00	20 400,00	1 820,00	21 840,00
II	1 675,00	20 100,00	1 790,00	21 480,00	1 800,00	21 600,00	1 925,00	23 100,00
	1 700,00	20 400,00	1 820,00	21 840,00	1 900,00	22 800,00	2 035,00	24 420,00
	1 720,00	20 640,00	1 840,00	22 080,00	2 000,00	24 000,00	2 140,00	25 680,00
III	1 800,00	21 600,00	1 875,00	22 500,00	2 100,00	25 200,00	2 185,00	26 220,00
	1 850,00	22 200,00	1 925,00	23 100,00	2 150,00	25 800,00	2 235,00	26 820,00
	1 900,00	22 800,00	1 975,00	23 700,00	2 200,00	26 400,00	2 290,00	27 480,00
IV	2 120,00	25 440,00	2 185,00	26 220,00	2 300,00	27 600,00	2 370,00	28 440,00
	2 200,00	26 400,00	2 265,00	27 180,00	2 400,00	28 800,00	2 475,00	29 700,00
	2 300,00	27 600,00	2 370,00	28 440,00	2 500,00	30 000,00	2 575,00	30 900,00
V	2 850,00	34 200,00	2 935,00	35 220,00	2 900,00	34 800,00	2 990,00	35 880,00
	3 050,00	36 600,00	3 140,00	37 680,00	3 200,00	38 400,00	3 295,00	39 540,00
	3 250,00	39 000,00	3 350,00	40 200,00	3 600,00	43 200,00	3 710,00	44 520,00
VI	3 500,00	42 000,00	3 605,00	43 260,00	4 000,00	48 000,00	4 120,00	49 440,00

Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE**

**Accord du 22 décembre 2022**

relatif à la reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A »

NOR : ASET2350119M

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**SNE CGC ;**

**SU UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires de l'accord du 15 octobre 2020 sur la formation professionnelle dans la branche Caisse d'épargne sont convenues, au chapitre 3 dudit accord, de négocier un accord distinct sur la reconversion ou la promotion en alternance, dite « Pro-A ». Elles souhaitent, dans la continuité de ce précédent accord, réaffirmer l'importance majeure de la formation professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des salariés les plus exposés à un risque d'obsolescence des compétences.

La « Pro-A », dispositif de formation créé par la Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, s'adresse aux salariés de niveau inférieur à bac+ 3 (maximum bac+ 2) et confrontés à une forte mutation de leur métier. Elle permet de répondre aux enjeux d'évolution dans l'emploi ou de reconversion de ces salariés par :

- une formation en alternance qualifiante (titre/diplôme inscrit au RNCP) ;
- ou, des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

La « Pro-A » constitue un moyen d'accès à la VAE encouragé par les parties signataires du présent accord. Elle peut par ailleurs s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise ou du compte personnel de formation (CPF). L'entreprise peut ainsi renouveler les expertises en interne tout en anticipant les métiers en déclin mais également agir pour l'accompagnement dans l'évolution de l'emploi en faisant progresser son collaborateur.

Les parties soulignent le rôle essentiel de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et notamment par le biais des études réalisées au sein de l'observatoire prospectif des métiers,

des qualifications et des compétences (OPMQC). Elles s'appuient sur ces études pour identifier les activités en mutation au sein du secteur bancaire et les compétences et qualifications nécessaires pour faire face à cette mutation. Certaines de ces études ont ainsi montré que des salariés seront particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences d'ici à 2025<sup>[1]</sup>.

En complément de ces études, sont établies et présentées annuellement des fiches « sensibilité des métiers ». Les partenaires sociaux identifient chaque année des métiers, familles de métiers pour en déterminer leur niveau de sensibilité<sup>[2]</sup> (exemple de fiches, en 2021 : les métiers conseiller clientèle, chargé de clientèle gestion de patrimoine, chargé de sécurité SI et chef de projet informatique).

L'étude réalisée par Actéhis, mandaté par l'OPCO Atlas (opérateur de compétences) à la demande de la CPNE, pour apporter des éléments de connaissance et d'aide dans la perspective de la négociation, est venue conforter ces constats.

Au sein de la branche Caisse d'épargne, 56 % des effectifs au 30 juin 2021 ont un niveau de qualification infra Bac+ 3 et certains sont susceptibles d'être particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences.

Cet accord vise à établir la liste des métiers pour lesquels le dispositif relatif à la « Pro-A » s'avère être nécessaire et ce, après avoir identifié les activités en forte mutation ou bien en déclin. Cette approche s'inscrit dans des stratégies globales au niveau du groupe et des entreprises et en parallèle de l'accord GEPP. Ce dispositif « Pro-A » pourra être mobilisé dans le cadre de projets co-construits par les employeurs et les salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

## **Article 2 | Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objet de fixer la liste des Certifications Professionnelles éligibles à la « Pro-A » après avoir identifié les métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences. Cet accord a également pour objet d'encadrer la mise en œuvre de ce dispositif.

## **Article 3 | Une obsolescence de certaines compétences liées aux mutations de l'activité**

Dans le cadre des études prospectives réalisées à la demande des membres de la CPNE, les parties signataires ont constaté qu'un certain nombre de métiers de la branche Caisse d'épargne étaient concernés par de fortes mutations entraînant des risques d'obsolescence des compétences.

Les banques sont confrontées à une dynamique de transformation de leurs services bancaires : mutualisation, réorganisation, déploiement de l'automatisation... La digitalisation et l'automatisation des tâches font disparaître une importante partie des tâches à faible valeur ajoutée

[1] Études de l'OPMQC : « Émergence des nouveaux métiers et nouvelles compétences, quels enjeux et réalités dans nos banques et caisses ? (à horizon 2025, avec une analyse approfondie sur les métiers du Back-Office) » (2017), « Les métiers de la Relation Client à distance : enjeux et perspectives » (2018), « Les soft-skills et le travail du futur dans la banque » (2021) et « Une fonction ressources humaines à réinventer : rôles et moyens des métiers du développement RH dans un environnement en transformation » (2022).

[2] Les critères sont la variation quantitative des effectifs et la variation qualitative (changements constatés et pressentis en termes d'activités et/ou compétences requises).

telles que les tâches de saisie ou de contrôle. Sont notamment touchées par ces évolutions technologiques :

- les métiers de « Chargé d'accueil et de services à la clientèle », « Chargé de clientèle particuliers », « Technicien ressources humaines », « Spécialiste/Responsable ressources humaines » et « Technicien expert-comptable/finance », et plus spécifiquement une partie de leurs missions relevant de la gestion administrative et comptable ;
- les métiers de « Gestionnaire de back office » et « Spécialiste des opérations bancaires » pour une part croissante de leurs missions de traitement et de contrôle des opérations bancaires.

Tandis que certains métiers sont susceptibles de disparaître à terme, notamment celui de « Chargé d'accueil et de services à la clientèle », d'autres sont concernés par l'obsolescence uniquement d'une partie des compétences associées au métier. Cela conduit à des enjeux importants de montée en compétences, notamment par l'obtention d'expertises complémentaires porteuses de valeur ajoutée. Il s'agit notamment des métiers de « Gestionnaire de back office », « Spécialiste des opérations bancaires », « Technicien comptable/finance », « Technicien logistique/immobilier (RSE) », « Technicien ressources humaines » et « Spécialiste/Responsable ressources humaines ».

Outre les évolutions technologiques, les banques sont également confrontées à l'évolution sociétale qui se traduit par une mutation des tendances de consommation, des attentes de la clientèle, et ce, dans un contexte concurrentiel rude. Les collaborateurs doivent donc être qualifiés et en maîtrise des compétences nécessaires dans leur emploi, afin de répondre à ces attentes, fidélisant ainsi la clientèle et permettant de conquérir de nouveaux clients. Les métiers concernés sont notamment ceux de « Chargé de clientèle particuliers », « Chargé de clientèle professionnels », « Chargé de clientèle entreprises » et « Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires ».

Il est par ailleurs constaté que la réglementation bancaire devient de plus en plus complexe, notamment avec la transposition au niveau national des directives européennes, la réglementation relative aux données personnelles (RGPD) ou encore les réglementations issues du Comité de Bâle. Ainsi, les métiers de la relation client présentent de forts risques de mutation, et impliquent désormais une technicité et une spécialisation accrue des salariés. Ces derniers doivent être en capacité de s'adapter à cette réglementation en évolution permanente. Sont notamment touchés par cette évolution réglementaire et risquent une obsolescence des compétences, les métiers de « Conseiller en patrimoine » et « Contrôleur périodique permanent ».

L'ensemble de ces constats (digitalisation, contexte concurrentiel, évolution des tendances de consommation...), associé au besoin accru d'accompagnement des équipes, a également un impact sur le métier de manager.

Les parties signataires ont ainsi pu identifier les métiers en forte mutation pour lesquels le dispositif « Pro-A » permettrait aux salariés éligibles d'évoluer dans l'emploi ou bien d'aller vers une mobilité. Les métiers identifiés sont les suivants :

- chargé de clientèle particuliers ;
- chargé de clientèle professionnels ;
- chargé de clientèle entreprises ;
- gestionnaire de back office ;
- spécialiste des opérations bancaires ;
- responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires ;
- chargés d'accueil et de services à la clientèle ;
- conseiller en patrimoine ;
- responsable/animateur d'unité commercial (Banque de détail) ;



- contrôleur périodique permanent ;
- technicien des ressources humaines ;
- spécialiste/responsable des ressources humaines ;
- technicien Logistique/Immobilier ;
- technicien comptable/finance ;
- manager.

#### **Article 4 | Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »**

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est établie en annexe du présent accord. Les certifications peuvent voir leur code RNCP évoluer sans que leur inscription sur l'annexe soit remise en cause.

Les parties signataires rappellent également que les actions permettant de faire valider les VAE, au sens des articles L. 6313-1 3° et L. 6411-1 et suivants du code du travail, ainsi que les actions permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA<sup>[1]</sup>) sont éligibles à la « Pro-A » dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en CPNE la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

#### **Article 5 | Mise en œuvre de la « Pro-A »**

##### **Article 5.1 | Bénéficiaires du dispositif**

Les salariés pouvant bénéficier du dispositif sont tous ceux visés à l'article L. 6324-1 du code du travail et n'ayant pas atteint un niveau de qualification visé à l'article L. 6324-2 du code du travail.

##### **Article 5.2 | Durée du dispositif et volume des enseignements**

###### **Article 5.2.1 | Durée du dispositif**

La durée minimale de la « Pro-A » est celle qui est visée aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail. À la date de signature de l'accord, celle-ci est comprise entre 6 et 12 mois, à l'exception des parcours visant CléA ou la VAE qui peuvent être plus courts.

La durée de la « Pro-A » peut être portée à 24 mois :

- si la durée de formation nécessaire à l'obtention de la certification l'exige ;
- lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis plus de 10 ans révolus à la date d'entrée en formation ;
- lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévu à l'article L. 5212-13 du code du travail ou d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale, dont les salariés en situation de handicap.

Cette durée peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

[1] Certification inscrite de droit au Répertoire spécifique (RS) des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation et, si nécessaire, l'acquisition d'un socle de connaissances de base (<https://www.certificat-clea.fr>).

## **Article 5.2.2 | Volume des enseignements**

Les actions de formation doivent représenter entre 15 et 25 % de la durée du dispositif avec un minimum de 150 heures, à l'exception des parcours visant CléA ou la VAE qui peuvent être plus courts.

## **Article 5.3 | Modalités de mise en œuvre**

La « Pro-A » peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets diplômants entre salariés et employeurs.

Son éventuelle articulation avec le plan de développement des compétences, le CPF et/ou la VAE peut être abordée dans le cadre de l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. La mobilisation du CPF reste à la volonté du salarié.

Une fois les modalités fixées entre l'employeur et le salarié, un avenant au contrat de travail devra être établi. Cet avenant doit préciser la durée et l'objet de la « Pro-A ». Le salarié pourra ainsi se former dans l'entreprise sur le temps de travail (ou partiellement en dehors avec son accord), tout en conservant sa rémunération et sa protection sociale.

Conformément à l'article 6 de l'accord de branche formation du 15 octobre 2020, les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors du temps de travail, elles ne doivent pas dépasser :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait ;
- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures.

Par ailleurs, l'employeur désigne, pour chaque salarié en « Pro-A », un tuteur chargé de l'accompagner. Son rôle et ses missions sont définis au chapitre 4 de l'accord de branche formation du 15 octobre 2020.

## **Article 5.4 | Information du CSE**

Le présent accord sera présenté dans le CSE des entreprises de la branche. Le CSE sera par ailleurs informé de la mise en œuvre du dispositif « Pro A » à l'occasion de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise.

## **Article 5.5 | Information des salariés**

Afin de favoriser l'accès à la « Pro-A », les salariés éligibles au dispositif seront informés par tout moyen par l'entreprise de l'existence et du fonctionnement de ce dispositif. Cela peut par exemple être abordé lors de l'entretien professionnel.

## **Article 6 | Modalités de financement de la « Pro-A »**

Lorsque les actions mises en œuvre en application de l'article L. 6324-1 sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

L'OPCO Atlas, prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques de la « Pro-A » selon un niveau de prise en charge déterminé par la CPNE de la branche Caisse d'épargne, et dans la limite des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel.

La rémunération du salarié en « Pro-A », charges sociales et conventionnelles comprises, pourra être prise en charge par Atlas selon les modalités prévues au 5°, Il article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire.

Les critères de prise en charge seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son conseil d'administration.

## **Article 7 | Dispositions spécifiques aux 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 8 | Dispositions finales**

### **Article 8.1 | Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 8.2 | Demande de révision**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

### **Article 8.3 | Formalités de dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisses d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

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

*Fait à Paris, le 22 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Liste des certifications

Rang	Titre/Diplôme	Niveau	Code RNCP	Fin de validité certification
1	BTS Banque, conseiller de clientèle	5	1174	01/01/2024
2	Conseiller de clientèle bancaire Omnicanal (BBO)	6	35442	17/03/2024
3	Conseiller financier	6	31924	18/12/2023
4	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels (Bachelor Pro)	6	11651	18/12/2022
5	Responsable d'activités bancaires (ITB)	7	34017	24/05/2024
6	Conseiller patrimonial agence	6	36285	25/03/2027
7	Conseiller en gestion de patrimoine (DES GP)	6	34255	10/10/2024
8	Expert en optimisation et transmission du patrimoine (parcours premium)	7	21777	18/12/2023
9	Master gestion de patrimoine	7	35919	31/08/2026
10	Expert conseil en gestion de patrimoine	7	36498	01/06/2024
11	Expert conseil en gestion de patrimoine	7	36074	01/06/2024
12	Expert en gestion de patrimoine	7	35452	17/03/2026
13	Expert en management immobilier du patrimoine	7	34923	14/09/2025
14	Assistant en gestion de patrimoine	5	29744	En cours de renouvellement
15	DUT Gestion des entreprises et administrations – gestion et management des organisations	5	20648	01/01/2024
16	BTS négociation et digitalisation de la relation client	5	34030	01/01/2024
17	Conseiller Clientèle des particuliers en banque et assurance	6	35538	19/04/2026
18	Conseiller multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	6	34566	24/04/2023
19	Responsable de développement commercial (option banque, assurance)	6	36395	25/04/2025
20	Licence Professionnelle – assurance, banque, finance : chargé de clientèle (LPB)	6	30181	01/01/2024
21	Licence Professionnelle – commercialisation de produits et services	6	29631	01/01/2024
22	Chargé de clientèle en assurance et banque	6	34478	02/03/2025
23	Responsable de l'unité commerciale	6	35754	08/07/2023
24	Diplovis – Diplôme de responsable d'unité d'affaires	6	36561	31/08/2025
25	Licence professionnelle – assurance, banque, finance : support opérationnel	6	34025	31/08/2024
26	Master monnaie, banque, finance, assurance	7	34034	31/08/2024

Rang	Titre/Diplôme	Niveau	Code RNCP	Fin de validité certification
27	Diplovis – Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	6	36323	31/08/2025
28	BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	6	35375	31/08/2026
29	Master finance	7	35913	31/08/2026
30	Responsable en gestion financière et contrôle de gestion	6	35534	19/04/2026
31	Expert en audit interne et contrôle de gestion	7	36735	20/07/2027
32	Master contrôle de gestion et audit organisationnel	7	35918	31/08/2026
33	Responsable conformité	7	35963	15/10/2026
34	Licence de comptabilité et de gestion	6	35526	31/08/2025
35	Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG)	7	35044	31/08/2025
36	Responsable Ressources Humaines	6	18019	07/08/2023
37	Chargé des Ressources Humaines	6	35878	15/09/2026
38	Responsable Ressources Humaines	6	16889	07/08/2023
39	Directeur des Ressources Humaines	7	34000	24/05/2024
40	Gestionnaire des Ressources Humaines	6	34710	29/06/2025
41	TP Assistant Ressources Humaines	5	35030	05/11/2025
42	TP Gestionnaire de paie	5	35633	29/12/2023
43	Gestionnaire de paie	5	6561	21/12/2023
44	Gestionnaire de paie	5	35750	08/07/2026
45	Master Droit social	7	31493	01/01/2024
46	Licence métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	6	30121	01/01/2024
47	Manager de la responsabilité sociétale des entreprises et du développement durable	7	36279	25/03/2023

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-07 du 18 février 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7012   Centres équestres (personnel) : avenant n° 107 du 27 janvier 2023 relatif aux salaires</b> .....	63
<b>IDCC 7014   Établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop : avenant n° 4 du 27 janvier 2023 relatif aux salaires</b> .....	66
<b>IDCC 7024   Production agricole et CUMA : avenant n° 6 du 27 janvier 2023 relatif aux salaires</b> .....	68
<b>IDCC 7025   Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 6 du 25 janvier 2023 relatif aux salaires</b> .....	70

**Avenant n° 107 du 27 janvier 2023**

relatif aux salaires

NOR : AGRS2397027M

IDCC : 7012

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

**GHN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC-Agri ;**

**FGA CFDT ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

« **Salaires bruts au 1<sup>er</sup> février 2023**

(Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent d'entretien	Coefficient 100	11,30	1 713,87
Agent/hôtesse d'accueil	Coefficient 103	11,33	1 718,42
Soigneur	Coefficient 103	11,33	1 718,42
Cavalier/soigneur	Coefficient 106	11,36	1 722,97
Animateur/soigneur	Coefficient 109	11,48	1 741,17

## Catégorie 2

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire	Coefficient 111	11,60	1 759,37
Guide équestre	Coefficient 118	11,65	1 766,96
Soigneur responsable d'écurie	Coefficient 121	11,93	1 809,42
Enseignant/animateur	Coefficient 130	13,00	1 971,71
Guide enseignant de tourisme équestre	Coefficient 130	13,00	1 971,71

## Catégorie 3

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire-comptable	Coefficient 150	14,81	2 246,23
Enseignant	Coefficient 150	14,81	2 246,23

## Catégorie 4

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Enseignant responsable-pédagogique	Coefficient 167	16,48	2 499,52 2 834,56 <sup>[1]</sup>
[1] Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

## Catégorie 5

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Directeur	Coefficient 193	19,02	3 651,84 <sup>[1]</sup>
[1] En application du b) 2 de l'article 5 de l'annexe V de la convention.			

## Article 2

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés :

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de dispositions spécifiques applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.



### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 27 janvier 2023.*

(Suivent les signatures)

Brochure n° 3615 | Convention collective nationale

IDCC : 7014 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX  
DE COURSES AU GALOP**

**Avenant n° 4 du 27 janvier 2023**  
relatif aux salaires

NOR : AGRS2397028M

IDCC : 7014

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

**Association des entraîneurs de galop,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFTC agriculture ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des  
secteurs connexes FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les montants des salaires bruts minimaux prévus à l'annexe « Cavaliers d'entraînement » sont remplacés par les suivants (151,67 heures) :

	Salaire horaire	Salaire mensuel
Coefficient 200	11,37 €/heure	1 724,49 € / mois
Coefficient 220	11,52 €	1 747,24 €
Coefficient 230	11,56 €	1 753,30 €
Coefficient 300	11,71 €	1 776,05 €
Coefficient 350	11,81 €	1 791,22 €
Coefficient 400	11,90 €	1 804,87 €
Coefficient 450	12,00 €	1 820,04 €
Coefficient 500	12,17 €	1 845,82 €

## Article 2

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

## Article 3

Les montants des salaires bruts minimaux prévus à l'annexe « Cadres » sont remplacés par les suivants :

	Salaire horaire	Salaire mensuel
GV 1, coef. 320	14,52 €/heure	2 202,25 €
GV 2, coef. 330	14,96 €	2 268,98 €
GV 3, coef. 340	15,48 €	2 347,85 €
PG 1, coef. 345	15,64 €	2 372,12 €
PG 2, coef. 355	16,08 €	2 438,85 €
PG 3, coef. 375	17,00 €	2 578,39 €
AE, coef. 400	18,14 €	2 751,29 €

## Article 4

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

## Article 5

Le présent avenant sera déposé au siège à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

*Fait à Chantilly, le 27 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

**Avenant n° 6 du 27 janvier 2023**  
relatif aux salaires

NOR : AGRS2397029M

IDCC : 7024

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;**  
**Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**  
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour tenir compte des évolutions du Smic dont notamment celle du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1**

Palier 1	11,27 €
Palier 2	11,36 €
Palier 3	11,53 €
Palier 4	11,77 €
Palier 5	12,29 €

Palier 6	12,87 €
Palier 7	13,62 €
Palier 8	14,56 €
Palier 9	15,76 €
Palier 10	17,46 €
Palier 11	19,86 €
Palier 12	22,70 €

## **Article 2 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 3 | Dépôt et extension de la convention**

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

*Fait à Paris, le 27 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS**  
(8 octobre 2020)

**Avenant n° 6 du 25 janvier 2023**  
relatif aux salaires

NOR : AGRS2397030M

IDCC : 7025

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

**Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des  
secteurs connexes FO ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation du salaire minimum de croissance – Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

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

Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers ».

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II – « Grilles de rémunérations de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services

agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers » du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

« 1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,69
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	11,90
	3	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	12,71
	3	13,03

## 2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,71
	2	14,17
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,78
	2	15,39
Cadre I		16,62
Cadre II		17,85

## 3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03



### 3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,71
	2	14,17
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,78
	2	15,39
Cadre I		16,62
Cadre II		17,85

### 4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

### 4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,69
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

**5.1.** Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

**5.2.** Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,69
	2	14,47
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

## Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

## Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

*Fait à Paris, le 25 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230070-000223

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---