



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2023-13**

1<sup>er</sup> avril 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° 2023-13 du 1<sup>er</sup> avril 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	133

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-13 du 1<sup>er</sup> avril 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »).....	5
<b>IDCC 669   Verre-fabrication-mécanique</b> : accord du 24 février 2023 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.....	7
<b>IDCC 669   Verre-fabrication-mécanique</b> : accord du 24 février 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	15
<b>IDCC 863   Métallurgie (Morbihan et Ille-et-Vilaine)</b> : accord du 3 mars 2023 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	20
<b>IDCC 863   Métallurgie (Morbihan et Ille-et-Vilaine)</b> : avenant du 3 mars 2023 à l'accord du 24 juin 2022 relatif au maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité de transport.....	23
<b>IDCC 1059   Métallurgie (Midi-Pyrénées)</b> : avenant du 17 février 2023 relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis, des barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances.....	25
<b>IDCC 1396   Produits alimentaires élaborés. Industries</b> : accord paritaire du 3 février 2023 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2023 (Bretagne Ouest-Atlantique).....	31
<b>IDCC 1561   Cordonnerie multiservice</b> : accord du 1 <sup>er</sup> février 2023 relatif aux salaires.....	33
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Haute-Savoie)</b> : accord du 14 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	36
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Haute-Savoie)</b> : accord du 14 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	38
<b>IDCC 1930   Métiers-transformation-grains</b> : avenant n° 24 du 17 janvier 2023 relatif à l'actualisation du certificat de qualification professionnelle « Conducteur d'installation de transformation des grains ».....	40
<b>IDCC 1938   Volailles-industries-transformation</b> : avenant n° 1 du 6 février 2023 à l'accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée.....	57
<b>IDCC 1938   Volailles-industries-transformation</b> : avenant n° 2 du 7 mars 2023 à l'accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée.....	60

<b>IDCC 2147   Eau-assainissement</b> : avenant n° 22 du 14 mars 2023 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires.....	61
<b>IDCC 2205   Notariat</b> : avenant n° 6 du 16 février 2023 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé .....	64
<b>IDCC 2205   Notariat</b> : avenant n° 49 du 16 février 2023 relatif à la valeur du point aux minima mensuels .....	66
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Languedoc-Roussillon)</b> : accord du 8 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	68
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Aquitaine)</b> : accord du 21 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	70
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Bourgogne)</b> : accord du 22 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	72
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Franche-Comté)</b> : accord du 18 février 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	74
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Alsace)</b> : accord du 2 mars 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	76
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Bretagne)</b> : accord du 2 mars 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	78
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Centre)</b> : accord du 4 mars 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2022 .....	80
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Lorraine)</b> : accord du 7 mars 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	82
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Auvergne)</b> : accord du 30 juin 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	84
<b>IDCC 2543-3213   Géomètres-experts</b> : accord du 8 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels .....	86
<b>IDCC 3168   Photographie-professions</b> : avenant du 14 septembre 2022 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....	90
<b>IDCC 3236   Industries et services nautiques</b> : avenant du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima mensuels au 1 <sup>er</sup> avril 2023.....	93

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Presse (formation professionnelle)</b> : avenant n° 2 du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 à l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences .....	96
<b>Banque populaire</b> : avenant n° 3 du 3 novembre 2022 à l'accord du 25 février 2020 relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective.....	117

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 3 du 22 février 2023**

à l'accord du 4 juin 2020  
relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion  
par alternance (dit « Pro-A »)

NOR : ASET2350384M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTR ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**CFTC FGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au regard de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 2 du 8 février 2023) est mise à jour.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

## **Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers**

La liste des certifications éligibles est complétée par l'ajout de la formation suivante :

Niveau 7 (ex. niveau I)
Manager transports et logistique (ENOES)

## **Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 3 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

## **Article 4 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Paris, le 22 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 février 2023**

relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi  
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2350385M

IDCC : 669

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

**CSVM ;**

**CSVT ;**

**FCSIV ;**

**CSFVP ;**

**CSVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNTVC CGT ;**

**FEC FO ;**

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

**Préambule**

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant ».

La convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Organisation des Nations unies (ONU) le 13 décembre 2006 et entrée en vigueur le 3 mai 2008, définit la discrimination due au handicap comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales » (art. 2).

L'article L. 5212-2 du code du travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap (« proche aidant »). La notion de « situation de handicap » doit être entendue comme l'un des paramètres afin de définir l'aptitude à un poste. L'adaptation ergonomique doit être une approche systématique afin de prévenir l'apparition de troubles physiques ou psychiques.

Le présent accord vise à impulser une dynamique sur un sujet impactant pour toutes les entreprises verrières. Il a pour but de servir de point d'appui aux entreprises de la branche des industries du verre, afin qu'elles puissent être accompagnées dans leur propre politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail qui dispose que « tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés ».

Par conséquent il est convenu ce qui suit :

## **I. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (IDCC 669).

## **II. Bénéficiaires de l'accord**

Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

**1°** Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

**2°** Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

**3°** Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

**4°** Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

**5°** Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

**6°** Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;



**7°** Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

**8°** Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les salariés déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire ou ceux qui deviennent en situation de handicap.

### **III. Respect de la confidentialité**

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut des travailleurs en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

### **IV. Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

Il est rappelé que toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent également déclarer depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 la présence de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Dans ce cadre, toute politique en faveur des travailleurs en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe, et assurer le maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, de promotion, d'adaptation et de formation (en particulier des apprentis en situation de handicap), ainsi que de l'égalité de traitement en termes de qualification et de classification.

Dans le cas de l'utilisation par un salarié en situation de handicap du CPF pour favoriser son insertion ou son maintien dans l'emploi, les entreprises financeront le « ticket modérateur » du salarié introduit par la loi de finances pour 2023 et qui sera précisé dans le cadre d'un décret d'application.

Par cet accord, les parties signataires se fixent donc la réalisation des actions suivantes :

- la sensibilisation des salariés et des entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur situation de handicap ;
- l'instauration d'un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap ;
- les interventions des entreprises du secteur protégé ;
- inviter les entreprises de la branche à prendre en considération la situation de « proche-aidant ».

#### **Les différents acteurs au sein des entreprises de la branche**

La direction d'entreprise a un rôle majeur dans l'impulsion de la politique générale sur les salariés en situation de handicap. La direction des ressources humaines, l'encadrement et les salariés sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'insertion du salarié en situation de handicap dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que les conditions de travail des travailleurs en situation de handicap doivent être identifiées au sein du document unique et d'évaluation des risques.

Le référent handicap de la branche nommé par la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre guidera la direction d'entreprise dans son rôle.

Il est également rappelé le rôle au sein des entreprises de la branche :

- des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés et consultés sur la politique de handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Lors du réexamen du présent accord, dans les conditions prévues à l'article IX ci-dessous, les parties mèneront une réflexion sur l'opportunité de diminuer ce seuil de 250 salariés. Les parties signataires invitent d'ores et déjà les entreprises d'au moins 50 salariés à envisager la désignation d'un référent handicap.

Les signataires de l'accord proposent aux entreprises d'envisager la candidature de salariés issus de la diversité tant de profils que de parcours au sein de leurs effectifs à la fonction de référent handicap.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou le CSSCT porte une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Le référent handicap de l'entreprise bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission, qui est financée par l'entreprise. Les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission seront définis en entreprise.

## Sensibilisation et communication

Les entreprises de la branche de fabrication mécanique du verre organiseront, avec l'appui du référent handicap de la branche, des actions de sensibilisation, d'information ou de communication en interne destinées à l'ensemble du personnel aux fins de :

- déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et permettre à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap ;
- donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, et en particulier sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;
- capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'insertion, d'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de travail en commun avec le secteur protégé et adapté.

Les signataires de l'accord préconisent aux entreprises d'organiser, avec le support de l'AGE-FIPH, une formation de sensibilisation des managers afin de favoriser l'intégration des salariés en situation de handicap.

## Promotion de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord auprès des salariés, ainsi les directions des entreprises et les organisations syndicales s'engagent à faire leurs meilleurs efforts afin de communiquer sur les apports de cet accord auprès des salariés en situation de handicap.

## **V. Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap**

### Le recrutement

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement.

Les entreprises sont invitées dans cette démarche à œuvrer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (référé handicap de la branche, AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, les missions locales...).

Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expériences professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises. En dehors de restrictions objectives, les entreprises préciseront que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes.

### Formation des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront mettre en place des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
- favoriser des périodes d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

En complément, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Les salariés en situation de handicap pourront solliciter auprès de la direction de l'entreprise un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes. Si cet entretien a lieu, il se tiendra au maximum tous les 2 ans, et viendra en complément des entretiens obligatoires réalisés avec leur hiérarchie. Les salariés en situation de handicap pourront à cette occasion se faire accompagner par le référent handicap de leur entreprise.

Le salarié en situation de handicap peut bénéficier d'un contrat de rééducation, apprendre un nouveau métier ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi s'il est devenu inapte à exercer sa profession.

Dans le cadre de leurs consultations annuelles relatives à la formation professionnelle les entreprises préciseront la part du budget octroyée à la formation des salariés déclarés en situation de handicap.

## Reconnaissance du handicap

Les signataires rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié, et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap bénéficie de mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

## Aménagement du poste de travail

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles étudieront les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail ; et mettront en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, éventuellement avec l'appui d'autres spécialistes, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Les entreprises identifieront avec le salarié reconnu en situation de handicap les évolutions éventuelles du handicap et les moyens à mettre en œuvre pour :

- adapter son environnement de travail ;
- et aider le salarié en situation de handicap à s'adapter à son environnement de travail.

Les entreprises sensibiliseront le management et l'équipe de travail au cours de l'insertion d'un salarié reconnu en situation de handicap dans une équipe, sous réserve de l'accord préalable dudit salarié et du respect du secret médical et des données afférentes à la santé.

## Accessibilité

Les entreprises mettent à la disposition du personnel des emplacements de parking réservés aux salariés en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour qu'elles puissent, en fonction de la nature de leur handicap, bénéficier de places réservées et adaptées au plus près des lieux de travail.

Les entreprises s'engagent à respecter la loi handicap du 11 février 2005 en termes d'accessibilité.

## Aménagement d'horaires de travail

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et/ou à sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

## **VI. Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap**

Les entreprises s'engagent à rechercher en premier lieu le maintien du salarié devenu en situation de handicap, dans son poste ou un poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles, de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente.

Il est rappelé que la CSSCT est une commission spécifique créée au sein du comité social et économique (CSE), qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. À la demande des salariés, les entreprises se rapprocheront des CSSCT afin d'étudier de

manière anticipée les conditions de retour du salarié suite à une longue maladie pouvant amener à une situation de handicap.

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur en situation de handicap à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'invalidité, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés aux articles L. 5213-3 et suivants du code de travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations de la médecine du travail.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, et pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, la FCSIV recherche les moyens de promouvoir les relations entre l'AGEFIPH et les entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre.

## **VII. Actions en faveur des proches aidants**

Les entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre examinent, sur demande du salarié, et dans la mesure des possibilités de l'organisation interne, la demande d'aménagement d'horaire ou de congé de la part des salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (congé de « proche aidant » article L. 3142-16 du code du travail).

Une négociation d'accord d'entreprise permettant d'abonder le nombre de jours de congés « proche aidant » pourra être ouverte.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent le dispositif de don de jour de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Chaque entreprise ou établissement pourra ouvrir une négociation sur le sujet.

## **VIII. Suivi de l'accord dans la branche**

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de l'enquête sociale FCSIV, il sera demandé aux entreprises de la branche de fabrication mécanique du verre de compléter les données fournies avec les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprises assujetties à l'OETH ;
- taux global d'OETH ;
- pourcentage d'entreprises atteignant le taux de 6 % ;
- somme globale versée par les entreprises de la branche à l'Agefiph ;
- somme globale versée aux entreprises en sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté ;
- pourcentage de travailleurs RQTH de la branche (avec répartition par sexe, par âge, plus de 50 ans ou pas, par type de contrat de travail, CDI ou pas et d'ancienneté, plus de 10 ans).

Ces indicateurs seront repris dans l'élaboration du rapport annuel de branche.

## **IX. Situations des entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **X. Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement d'un nouveau projet.

Les parties prévoient qu'un premier bilan de l'accord sera effectué dans un délai de 2 ans suivant sa signature. À cette occasion, les parties signataires pourront envisager de le réviser.

## **XI. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **XII. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **XIII. Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

## **XIV. Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du lendemain du jour de la signature.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 24 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 février 2023**

relatif à des mesures urgentes  
en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2350386M

IDCC : 669

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

**CSVM ;**

**CSVT ;**

**FCSIV ;**

**CSFVP ;**

**CSVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNTVC CGT ;**

**FEC FO ;**

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle, modifié par son avenant du 14 septembre 2006.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises au sein de la branche de fabri-



cation mécanique du verre travaillant dans des secteurs en difficulté, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- soutenir les entreprises confrontées à des baisses d'activité propre à chaque sous-secteur de la branche ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de filières rencontrant des baisses d'activité, via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés.

Réalisation du diagnostic préalable :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi a été réalisé par l'observatoire de l'opérateur de compétence interindustriel à la demande des partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

- pour toutes les entreprises diagnostiquées : des augmentations très fortes des prix de l'énergie dans un contexte d'installations et fours très énérgo-intensifs ;
- des problématiques également liées à l'augmentation des coûts de certaines matières premières ;
- des marchés en dégradation en 2022 après un rebond constaté en 2021 : art de la table, équipement des ménages, construction neuve immobilière, automobile où l'on constate une baisse de la demande liée directement à l'augmentation des prix (énergie, inflation) et à la hausse exceptionnelle de la consommation liée au Covid ;
- cependant certaines entreprises de la branche restent sur des marchés dynamiques et qui se portent plutôt bien : laine de verre, emballage ;
- la branche fait le constat d'une situation très contrastée : le climat d'incertitude est partagé par tous les acteurs, mais ce qui est notable c'est une baisse globale avec des sous-secteurs de la branche qui subissent de plein fouet plusieurs facteurs conjoncturels négatifs lorsque d'autres sous-secteurs sont dans une pleine utilisation des capacités de production ;
- des difficultés de recrutement difficile malgré les besoins plutôt en baisse : au-delà des problématiques communes à l'industrie (marché de l'emploi tendu, tension sur la maintenance, image de l'industrie), les métiers de production tendent à gagner en qualification ce qui accroît l'investissement temps et financier des entreprises ;
- des perspectives 2023 plutôt pessimistes dans les sous-secteurs déjà fortement impactés : un marché ralenti, et pas de perspective positive sur la diminution des coûts ;
- plusieurs arrêts de fours ou arrêt de lignes ont été réalisés en fin 2022, impliquant un recours massif à l'APLD dans les entreprises de filières rencontrant des difficultés.

### **Les éléments conjoncturels**

Pour certains sous-secteurs la concurrence est très mondialisée et tout handicap de productivité est très durement ressenti.

Depuis 2020 les entreprises de la branche ont dû faire face à de nombreuses crises conjoncturelles qui se sont enchaînées et cumulées les unes après les autres et qui les ont impactées économiquement de manière différenciée selon les secteurs d'activité :

- 2020 : crise de la Covid et ses impacts sur l'emploi et le recours significatif à l'APLD ;
- 2021 et suivantes : crise des approvisionnements qui a entraîné une hausse des prix de matières premières et des produits semi-finis. Néanmoins le secteur a constaté une hausse de l'activité liée au rattrapage post Covid dans un contexte de hausse du coût des approvisionnement qui a dégradé la marge des entreprises du secteur ;



- 2022 : se sont cumulés les impacts liés à la politique zéro Covid en Chine, les effets de la guerre en Ukraine et les conséquences des sanctions successives et politique d'embargo vis-à-vis de la Russie et la hausse significative du niveau d'inflation qui s'en est suivie. Les entreprises de certains secteurs verriers ont dû faire face à un effet ciseau baisse du chiffre d'affaires du fait de la baisse de la consommation des ménages et dégradation de la marge des entreprises liée aux hausses des coûts cumulée (approvisionnements, énergie, mains d'œuvre), avec une incapacité à répercuter la hausse des coûts.

Les réductions d'activité constatées sont conjoncturelles. Les signataires de l'accord veulent permettre aux entreprises ainsi impactées de former leur personnel afin de reprendre l'activité dans de meilleures conditions dès que ces éléments conjoncturels négatifs auront été atténués.

## **Évolution des métiers**

Des difficultés de recrutement difficile malgré les besoins plutôt en baisse : au-delà des problématiques communes à l'industrie (marché de l'emploi tendu, tension sur la maintenance, image de l'industrie), les métiers de production tendent à gagner en qualification ce qui accroît l'investissement temps et financier des entreprises.

Des métiers en tension :

- maintenance : pénurie de candidats, peu de formation/volume de sortants ;
- technicien de production : des profils rares alors que les besoins sont en augmentation (notamment en digitalisation, robotisation). Dans ce cadre, la plupart sont formés totalement en interne (ex. : accompagnement au CQP conducteur de ligne) ;
- en contre point les métiers opérateur de production peuvent être considérés comme moins difficiles à recruter (mais besoin en baisse en tendance).

Une concurrence d'autres entreprises qui s'accroît dans certains bassins d'emploi : plus modernes (ex. : activité batterie), plus attractives (conditions ; horaires postés ; bruits ; chaleur...), des perspectives économiques perçues comme plus positives.

## **I. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (IDCC 669).

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non cadres, en contrat à durée déterminée et indéterminée des entreprises précitées sans distinction d'aucune sorte.

Les parties signataires souhaitent qu'une vigilance particulière soit faite pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les parties signataires rappellent qu'en tout état de cause, l'employeur s'efforce d'assurer l'égalité dans l'accès à la formation des femmes et des hommes.

## **II. Actions de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à permettre aux entreprises de la branche de :

- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire ;
- développer les passerelles entre les métiers ;

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes ;
- anticiper les évolutions des procédés et des organisations : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation et de l'automatisation des process ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction ;
- s'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière.

Les partenaires sociaux, afin de répondre aux attendus d'un accord de mesure d'urgence s'accordent pour que seules les formations dont le coût horaire pédagogique par stagiaire est inférieur ou égal à 80 euros sont concernées par le dispositif.

### **III. Financement spécifique prévu par le présent accord**

Les signataires du présent accord conviennent de permettre aux entreprises qui subissent les événements conjoncturels précités sans pouvoir les répercuter sur leur prix, de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

Les parties signataires précisent que pour bénéficier de ce financement spécifique, l'entreprise demanderesse devra être considérée comme étant en difficulté du fait d'événements conjoncturels précités.

Sont considérées comme étant en difficulté les entreprises (liste non cumulative) :

- qui répondent aux critères de l'article L. 1233-3 du code du travail (difficultés économiques) ;
- ayant fermé ou mis en veille au moins un outil de production (four ou ligne) ;
- ayant conclu un accord APLD et l'ayant activé.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (fonds FNE, plan de développement des entreprises de moins de 50 salariés, cofinancements régionaux...).

### **IV. Financement**

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 euros de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (plafond tarif SNCF 2<sup>nd</sup> classe, indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 150 euros par jour.

Le résiduel éventuel sera pris en charge par l'entreprise, selon les dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

## **V. Accord à durée déterminée**

Conformément à la durée maximale prévue par l'article L. 6332-1-3 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa signature.

À l'expiration de cette durée, l'accord cessera de produire ses effets.

## **VI Suivi de l'accord**

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

La branche présentera une fois par an, après demande auprès de ses adhérents, un tableau reprenant les sociétés, les formations effectuées, et la distinction femme/homme.

La CPNE pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

## **VII. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objet du présent accord les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **VIII. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

## **IX. Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

## **X. Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**  
**(12 avril 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

### **Accord du 3 mars 2023**

relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350380M

IDCC : 863

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

**UIMM 35 56,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Valeur du point**

##### **Article 1.1 | Fixation de la valeur du point**

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 sur la base d'une valeur de point de 4,78 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

##### **Article 1.2 | Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1<sup>er</sup> mars 2023**

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant :

Base 35 heures.

Niveaux	Coef.	Ouvriers (majoration de 5 % incluse)	Agents de maîtrise d'atelier (majoration de 7 % incluse)	Administratifs Techniciens
V	395		2 020,27	1 888,10
	365		1 866,83	1 744,70
	335		1 713,39	1 601,30
	305		1 559,95	1 457,90
IV	285	1 430,42	1 457,66	1 362,30
	270	1 355,13		1 290,60
	255	1 279,85	1 304,22	1 218,90
III	240	1 204,56	1 227,50	1 147,20
	225			1 075,50
	215	1 079,09	1 099,64	1 027,70
II	190	953,61		908,20
	180			860,40
	170	853,23		812,60
I	155	777,95		740,90
	145	727,76		693,10
	140	702,66		669,20

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

## Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Afin de permettre l'extension de cet accord territorial, portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des « Mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales signataires de cet accord RMH, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au motif que le présent accord porte sur une valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

En effet, les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des montants de primes d'ancienneté différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

## Article 3 | Durée d'application de cet accord

Cet accord sur la valeur du point s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

## Article 4 | Dépôt et extension

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

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

*Fait à Rennes, le 3 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**  
**(12 avril 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

### **Avenant du 3 mars 2023**

à l'accord du 24 juin 2022  
relatif au maintien de la prime à versements différés  
et incitation au maintien de l'indemnité de transport

NOR : ASET2350382M

IDCC : 863

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

**UIMM 35 56,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFTD ;**

**FO métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le 24 juin 2022, les parties signataires ont conclu un accord territorial portant maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité de transport.

Une erreur matérielle s'étant glissée à l'article 10 dudit accord, le présent avenant se substitue à l'article 10 de l'accord du 24 juin 2022 intitulé « Entrée en vigueur de l'accord et extension » conclu antérieurement entre les parties.

### **Article 1<sup>er</sup> | Entrée en vigueur de l'accord et extension (remplaçant l'article 10 de l'accord du 24 juin 2022)**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 24 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de

la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863).

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

## **Article 2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Révision**

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

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

## **Article 4 | Dénonciation**

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

## **Article 5 | Entrée en vigueur de l'avenant et extension**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 24 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863).

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

## **Article 6 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Rennes, le 3 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective régionale

IDCC : 1059 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES

(Midi-Pyrénées)

(21 février 1980)

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,

Journal officiel du 22 juillet 1987)

### Avenant du 17 février 2023

relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis,  
des barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques,  
de l'indemnité de panier et de la prime de vacances

NOR : ASET2350392M

IDCC : 1059

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

**UIMM Midi-Pyrénées,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO métaux ;**

**CFE-CGC SIPEM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 17 janvier 2023 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2023, la réévaluation du barème des taux effectifs garantis, des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances.

Une nouvelle réunion de négociation s'est déroulée le 1<sup>er</sup> février 2023. À l'issue de la réunion de négociation du 17 février 2023, les parties signataires ont convenu de ce qui suit.

### Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis

Dans le cadre des dispositions de l'article 6-1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Ces taux sont établis pour l'année 2023.

Les présents barèmes figurant en annexe seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2023.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2023.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques**

Dans le cadre des dispositions de l'article 6-1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 17 octobre 2022 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit :

■ Pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées : 5,015 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980.

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

## **Article 3 | Indemnité de panier**

L'indemnité de panier prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980 est fixée au taux forfaitaire de 7 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.

## **Article 4 | Prime de vacances**

La prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980 reste fixée à 58 €.

Conformément à l'article L. 3123-5, alinéa 3 du code du travail, cette prime est due au *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

## **Article 5 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 6**

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

## **Article 7**

Le présent avenant est conclu à durée déterminée d'une année. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2023.

## **Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 9**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

*Fait à Beuzelle, le 17 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barèmes des taux effectifs garantis

#### Année 2023

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

#### Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

		Coefficient	TEG annuel
Niveau I	1° échelon	140	20 535
	2° échelon	145	20 637
	3° échelon	155	20 700
Niveau II	1° échelon	170	20 827
	2° échelon	180	21 185
	3° échelon	190	21 574
Niveau III	1° échelon	215	22 295
	2° échelon	225	22 691
	3° échelon	240	23 386
Niveau IV	1° échelon	255	24 105
	2° échelon	270	24 924
	3° échelon	285	25 979
Niveau V	1° échelon	305	27 418
	2° échelon	335	30 029
	3° échelon	365	32 867
		395	36 098

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées.

Effet au 1<sup>er</sup> avril 2023.

Valeur du point : soit 5,015 €.

(En euros.)

		Coef.	Administratifs et techniciens	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier		
				Majoration 5 % <sup>(1)</sup>		Majoration 7 % <sup>(1)</sup>	Majoration 8 % <sup>(2)</sup>	Majoration 10 % <sup>(2)</sup>
Niveau I	1 <sup>er</sup> échelon	140	702	O 1	737			
	2 <sup>er</sup> échelon	145	727	O 2	764			
	3 <sup>er</sup> échelon	155	777	O 3	816			
Niveau II	1 <sup>er</sup> échelon	170	853	P 1	895			
	2 <sup>er</sup> échelon	180	903					
	3 <sup>er</sup> échelon	190	953	P 2	1 001			
Niveau III	1 <sup>er</sup> échelon	215	1 078	P 3	1 132	AM1	1 165	1 186
	2 <sup>er</sup> échelon	225	1 128					
	3 <sup>er</sup> échelon	240	1 204	T A	1 264	AM2	1 300	1 324
Niveau IV	1 <sup>er</sup> échelon	255	1 279	T A	1 343	AM3	1 381	1 407
	2 <sup>er</sup> échelon	270	1 354	T A	1 422			
	3 <sup>er</sup> échelon	285	1 429	T A	1 501	AM4	1 544	1 572

		Coef.	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier			
				Majoration 5 % <sup>[1]</sup>	Majoration 7 % <sup>[1]</sup>	Majoration 8 % <sup>[2]</sup>	Majoration 10 % <sup>[2]</sup>	
Niveau V	1° échelon	305	1 530			AM5 1 637	1 652	1 683
	2° échelon	335	1 680			AM6 1 798	1 814	1 848
	3° échelon	365	1 831			AM7 1 959	1 977	2 014
		395	1 981			2 120	2 139	2 179
[1] Suivant accord national du 30 janvier 1980.								
[2] Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6.								

**Accord paritaire du 3 février 2023**

relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2023  
(Bretagne Ouest-Atlantique)

NOR : ASET2350387M

IDCC : 1396

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

**SFAC Bretagne Ouest-Atlantique,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Grille des minima**

L'évolution des salaires minima pour l'année 2023 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1<sup>er</sup> février 2023, selon le barème ci-après :

**Barème des minima applicables au 1<sup>er</sup> février 2023**

(En euros.)

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute (taux horaire x 151,67 heures)
Niveau I	120	11,31	1 715,39
	125	11,39	1 727,52
	135	11,47	1 739,65
Niveau II	145	11,55	1 751,79
	155	11,73	1 779,09
	165	11,92	1 807,91
Niveau III	175	12,19	1 848,86
	185	12,49	1 894,36
	195	13,00	1 971,71

## **Article 2 | Clause de revoyure**

Les parties au présent accord sont convenues, dès lors qu'une hausse anticipée du Smic interviendrait, d'ouvrir des négociations dans un délai d'un mois maximum (compte tenu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date d'application du nouveau Smic. Il est convenu que la négociation se déroulerait en une unique réunion.

## **Article 3 | Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage**

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1<sup>er</sup> février 2023 la contrepartie financière forfaitaire à 200 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

## **Article 4 | Formalités de dépôt. Publicité**

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait à Quimper, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 1<sup>er</sup> février 2023**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2350393M

IDCC : 1561

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

**FFCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées,

Et suite à la convocation relative à la négociation sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté,

le secteur cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 1<sup>er</sup> février 2023 a convenu ce qui suit :

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

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers. Employés				
I	1	140	11,47	1 739,65
	2	145	11,53	1 748,76

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
II	1	150	11,58	1 756,34
	2	155	11,62	1 762,41
III	1	165	12,21	1 851,89
Employés. Techniciens. Agents de maîtrise				
IV	1	180	12,80	1 941,38
	2	200	14,18	2 150,68
V		220	15,60	2 366,05
VI		240	16,97	2 573,84
Cadres				
VII		270	19,07	2 892,35
VIII		300	21,27	3 210,85
IX		320	22,56	3 421,68

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

## Article 2

### 2.1. Égalité professionnelle

En application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (art. 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

### 2.2. Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice sont garantis les droits des salariés à la non-discrimination et à l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière sans distinction de sexe, d'origine ou d'appartenance à une ethnie, nation ou race, de religion, ni selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

L'employeur prendra les mesures appropriées pour intégrer et maintenir dans l'emploi le personnel handicapé, en se faisant accompagner, le cas échéant, par la médecine du travail, les organismes techniques ou spécialisés en la matière.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité indistinctement aux travailleurs handicapés et non handicapés.

### **Article 3**

Cet accord vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

### **Article 4**

Le présent accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 5**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent au ministère du travail l'extension de cet avenant.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 14 février 2023**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2350396M

IDCC : 1596

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

**BTP 74 ;**

**CAPEB 74,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Haute-Savoie.

Au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires 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 salariés du bâtiment, tel que déterminé dans le département de la Haute-Savoie.

## Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 de la convention collective nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 12,03 € ;
- les indemnités de transport et de trajet sont les suivantes :

(En euros.)

Indemnités de frais de transport						Indemnité de trajet					
Zone 1A	Zone 1B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 1A	Zone 1B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5
0 à 5 km	5 à 10 km	10 à 20 km	20 à 30 km	30 à 40 km	40 à 50 km	0 à 5 km	5 à 10 km	10 à 20 km	20 à 30 km	30 à 40 km	40 à 50 km
1,83	2,73	6,33	9,99	13,84	17,52	0,91	1,50	2,98	4,38	5,69	7,28

## Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DDETS de la Haute-Savoie et remis aux secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Annecy.

## Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2023 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

*Fait à Annecy, le 14 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 14 février 2023**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2350395M

IDCC : 1597

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

**BTP 74 ;**

**CAPEB 74,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Haute-Savoie.

Au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires 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 salariés du bâtiment, tel que déterminé dans le département de la Haute-Savoie.

## Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 de la convention collective nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 12,03 € ;
- les indemnités de transport et de trajet sont les suivantes :

(En euros.)

Indemnités de frais de transport						Indemnité de trajet					
Zone 1A	Zone 1B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 1A	Zone 1B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5
0 à 5 km	5 à 10 km	10 à 20 km	20 à 30 km	30 à 40 km	40 à 50 km	0 à 5 km	5 à 10 km	10 à 20 km	20 à 30 km	30 à 40 km	40 à 50 km
1,83	2,73	6,33	9,99	13,84	17,52	0,91	1,50	2,98	4,38	5,69	7,28

## Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DDETS de la Haute-Savoie et remis aux secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Annecy.

## Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2023 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

*Fait à Annecy, le 14 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 24 du 17 janvier 2023**

relatif à l'actualisation du certificat de qualification professionnelle  
« Conducteur d'installation de transformation des grains »

NOR : ASET2350397M

IDCC : 1930

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

**ANMF ;**

**CFSI ;**

**SNIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains ont doté la branche professionnelle, dès 2004 (avenant du 10 septembre 2004 relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle « Conducteur d'installation de transformation des grains »), d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) accessible aux entreprises des secteurs de la meunerie et de la semoulerie de blé dur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains.

Par avenant n° 1 du 16 février 2016 ce CQP a été actualisé et élargit aux entreprises du secteur de la nutrition animale.

Par le présent avenant, afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'actualiser de nouveau le CQP intitulé « Conducteur d'installation de transformation des grains ».



Il est acté que le CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains » tel que présenté dans le présent avenant a fait l'objet d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sur décision de la commission de la certification professionnelle de France compétences du 24 octobre 2022.

Le présent avenant est intégré à la troisième partie de la convention collective nationale métiers de la transformation des grains, en lieu et place de l'accord 6.

## **Article 2 | Définition**

Le CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains » atteste, au moyen d'un titre délivré par le jury paritaire national, de l'acquisition d'une qualification spécifique et reconvenue par la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains, à travers une formation adaptée aux besoins des entreprises de la branche.

L'obtention du CQP correspond donc à la reconnaissance professionnelle nationale d'une qualification spécifique pour l'exercice de l'emploi de Conducteur d'installation de transformation des grains.

## **Article 3 | Champ d'application**

Le CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains » concerne les entreprises de la meunerie, de la semoulerie de blé dur et de l'alimentation animale relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains.

## **Article 4 | Conditions d'accès**

Sont concernés par le CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains » :

- les jeunes de moins de 26 ans, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés en activité, dans le cadre :
  - du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
  - de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) ;
  - du compte personnel de formation ;
  - de la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour ceux qui bénéficient d'une expérience minimale de un an visant un CQP inscrit au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'acquérir ou conforter une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle permettant une évolution professionnelle du salarié qui doit être avant tout basée sur le volontariat.

Elle requiert toutefois l'accord de l'employeur qui appréciera l'opportunité de la démarche, notamment quant à la possession des connaissances et aptitudes de base minimales que cette démarche nécessite.

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme évaluateur qui est chargée d'assurer la gestion administrative du CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains ».

## **Article 5 | Formation**

Le CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains » s'acquiert à l'issue d'un parcours de formation formalisé sur la base d'un référentiel « activités-compétences » qui figure en annexe du présent avenant ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### Article 6.1 | Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est confiée à un organisme évaluateur (l'organisme de formation), un tuteur, deux professionnels évaluateurs et un jury paritaire.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par le référentiel et le guide de mise en œuvre du CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains ».

La certification est accessible par trois voies :

- la voie de la formation permettant d'obtenir un certificat ;
- le parcours modulaire (validation par bloc de compétence) permettant d'obtenir une attestation par bloc ;
- le parcours VAE permettant d'obtenir un certificat.

### Article 6.2 | L'organisme évaluateur

L'organisme évaluateur prend en charge l'inscription des candidats, l'organisation et la réalisation des évaluations et la saisie des résultats pour les blocs de compétences et le CQP.

Il assure l'étude du dossier de recevabilité des candidats VAE.

L'organisme évaluateur procède à l'évaluation de la maîtrise de l'ensemble des blocs de compétences.

L'organisme évaluateur procède à la synthèse des évaluations de l'organisme de formation, du tuteur et des professionnels évaluateurs. Cette synthèse sera transmise au jury paritaire par l'organisme évaluateur.

### Article 6.3 | Le tuteur

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite la mise en place d'un tutorat.

Dans ce cadre, les missions du tuteur, recouvrent :

- la participation à l'intégration du candidat au CQP et à la mise en œuvre du référentiel de compétences ;
- la transmission dans ce cadre de ses savoir-faire et de son expérience professionnelle ;
- la participation à l'évaluation continue du candidat ; pour cela le tuteur formalise son appréciation et la transmet à l'organisme évaluateur.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'une formation adaptée.

Avant le début du CQP, le tuteur participe à une formation au cours de laquelle lui sont remis les outils nécessaires pour mener sa mission de tuteur.

L'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels s'effectue en continu selon le référentiel « activités-compétences » mis en annexe.

L'évaluation en continu est facilitée par l'utilisation d'une « grille tuteur » qui a pour but de :

- suivre dans le temps l'évolution du candidat et l'acquisition progressive des compétences, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat et le tuteur ;
- faciliter l'appréciation future du jury.

Cette « grille tuteur » est remplie par le tuteur désigné par l'entreprise et transmise à l'organisme évaluateur à l'issue de parcours de formation.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des blocs de compétences à acquérir ou valider.

#### **Article 6.4 | *Le professionnel évaluateur***

Le professionnel évaluateur est un professionnel de la branche disposant d'une expertise métier significative lui permettant d'évaluer les candidats et en capacité de se rendre disponible pour réaliser des évaluations sur le lieu de travail du candidat.

Le professionnel évaluateur doit être en activité dans la branche des métiers de la transformation des grains ou avoir quitté la branche depuis au maximum 5 ans.

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite l'évaluation sur site par deux professionnels évaluateurs.

Dans ce cadre, les professionnels évaluateurs :

- évaluent la maîtrise professionnelle du candidat au CQP ;
- formalisent son appréciation à l'aide d'un outil dédié et la transmet à l'organisme évaluateur.

Les professionnels évaluateurs se déplacent afin d'évaluer les compétences en entreprise du candidat au CQP.

L'évaluation est facilitée par l'utilisation d'une « guide du professionnel évaluateur ».

Les professionnels évaluateurs ne doivent pas appartenir à l'entreprise dans laquelle le candidat au CQP est en poste.

La prise en charge des frais liés au fonctionnement de la mission des professionnels évaluateurs est assurée conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### **Article 6.5 | *Délivrance du CQP***

Le jury paritaire national délibère en étudiant, pour chaque candidat, la synthèse des évaluations qui lui aura été transmise par l'organisme évaluateur.

Pour chaque candidat, le jury paritaire émet un avis favorable ou non d'attribution du CQP.

Le jury paritaire national est constitué des membres de la CPNE de la branche.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétariat de la CPNE.

Dans le cadre de la modularisation du CQP, l'évaluation par bloc de compétences est faite par l'organisme évaluateur, le tuteur et les professionnels évaluateurs. La CPNE de la branche (ou l'organisme certificateur par délégation de la CPNE) délivre une attestation par bloc de compétence en cas de modularisation du CQP, sur la base des évaluations opérées par les différents acteurs.

#### **Article 6.6 | *Édition du CQP***

Le certificat du CQP est édité par l'organisme certificateur de la filière alimentaire.

Les attestations des blocs de compétence dans le cadre de la modularisation du CQP sont éditées par l'organisme certificateur de la filière alimentaire.

## **Article 7 | Valorisation du CQP**

Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, la détention du CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains » doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

En application de l'annexe 2, article 5 de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930), la détermination de positions permet de caractériser l'évolution professionnelle du titulaire d'un emploi au sein de la classification par l'identification d'une maîtrise progressive et constatée des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau.

Ainsi, l'obtention du CQP conducteur d'installation de transformation des grains permet d'acquérir des points pour identifier éventuellement une position supérieure à l'intérieur du niveau occupé par le salarié candidat au CQP.

## **Article 8 | Durée, modification et suppression du CQP**

Le CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains » est créé pour une durée indéterminée.

La commission paritaire nationale de l'emploi examine chaque année les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans les secteurs concernés et décide d'éventuels aménagements du CQP ou de sa suppression.

En cas de suppression, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats ou attestations dont les titulaires pourront se prévaloir.

En cas de modifications du CQP, celles-ci sont apportées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

## **Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 10 | Abrogation des textes antérieurs**

Sont abrogés les textes antérieurs suivants :

- avenant du 10 septembre 2004 relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle « Conducteur d'installation de transformation des grains » ;
- avenant n° 1 du 16 février 2016 à l'accord relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle « Conducteur de moulin ».

## **Article 11 | Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

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

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder

à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 12 | Publicité et dépôt**

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

## **Article 13 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 17 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Référentiel activités-compétences du CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains » (CITG)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc1. Assurer la réception et le stockage des matières premières.			
<b>A1.1 Réception des matières premières</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Respect du protocole sécurité de l'entreprise</li><li>- Prise en compte du planning de réception</li><li>- Traitement des livraisons selon l'urgence, la qualité des matières premières et l'ordre d'arrivée des camions</li><li>- Accueil du chauffeur</li><li>- Contrôle documentaire lié à la réception</li><li>- Prise en compte de la liste qualimat transport</li><li>- Contrôle du camion (vérification de l'absence de produits précédents non autorisés ou nécessitant un nettoyage)</li><li>- Réalisation de la pesée de la marchandise</li><li>- Gestion des transferts inter-lots</li></ul>	<b>C1.1</b> Réceptionner les matières premières en accueillant le chauffeur-livreur tout en vérifiant les documents de livraison et en assurant le contrôle de l'état du camion (propreté, produits précédents...) pour s'assurer que les produits livrés respectent le contrat d'achat.	<b>Questionnaire à visée professionnelle</b> Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), portant sur sa maîtrise professionnelle en matière de réception et de stockage des matières premières (contrôle de la conformité des produits, déchargement de la marchandise, transfert des matières premières, respect des procédures en vigueur, etc.)  <i>Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</i> <i>Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</i> <i>Évaluateur : correction automatique par la plateforme Ev'Alim</i>	<b>Les matières premières sont correctement réceptionnées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le candidat fournit des informations pertinentes et justes aux chauffeurs : consignes d'accueil, de sécurité...</li><li>- Le candidat s'assure de la conformité des documents de réception</li><li>- Les consignes relatives à la pesée des véhicules sont connues et respectées.</li><li>- Un contrôle du camion est réalisé : présence et état de la bâche, étanchéité bonne...</li><li>- La présence de produits non autorisés est signalée le cas échéant</li></ul>
<b>A1.2 Contrôle des matières premières</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Prélèvement d'un échantillonnage et conservation dans l'échantillothèque</li><li>- Contrôles olfactifs et visuels des matières premières : apparences, odeurs, présence d'insectes...</li><li>- Signalement de corps étrangers le cas échéant</li><li>- Contrôle des critères d'acceptabilité (taux d'humidité, masse volumique, impuretés, température, etc.)</li><li>- Enregistrement des contrôles effectués</li><li>- Alerter le service qualité en cas de non-conformité</li><li>- Validation de la livraison</li></ul>	<b>C1.2</b> Contrôler la conformité des matières premières à la réception des produits en vérifiant leur qualité et l'absence d'anomalies avant le déchargement du camion afin de s'assurer que la livraison est bien conforme.	<b>Observation au poste</b> Une observation au poste de travail est réalisée, au cours de laquelle le candidat est directement observé et invité à expliciter des éléments sur lesquels il peut être interrogé (relatifs à la réception et au stockage des matières premières). L'observation est réalisée à l'aide d'une grille d'évaluation.  <i>Durée : tout au long de la démarche CQP du candidat</i> <i>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou distanciel</i> <i>Évaluateur : tuteur</i>  <b>Observation en situation de travail et entretien avec le candidat</b>	<b>Qualité des contrôles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Un prélèvement d'échantillon est réalisé selon les procédures internes à l'entreprise : (quantité, modalités de prélèvement)</li><li>- Des contrôles olfactifs et visuels sont réalisés par le candidat</li><li>- Les anomalies liées au produit sont connues par le candidat : odeurs de moisissure, impuretés, présence d'insectes, température, etc.</li><li>- Les analyses sont effectuées correctement par le candidat : elles permettent de définir le taux d'humidité, le taux d'impureté, la masse volumique des éléments prélevés, etc.</li><li>- Les cas de non-conformités sont directement isolés et signalés auprès de la personne référente</li><li>- L'ensemble des opérations liées au contrôle est enregistré, tracé dans un outil ou document interne.</li><li>- Le candidat maîtrise et applique les règles de décisions propres à la validation de réception des marchandises</li></ul>

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>A1.3 Déchargement des matières premières</b> - Mobilisation des appareils à disposition le cas échéant - Vérifie le placement du camion sur l'aire de déchargement - Contrôle du bon déchargement des matières premières dans les silos / cuves, etc. de réception	C1.3 Assurer le déchargement des matières premières en respectant le processus interne de l'entreprise et en s'assurant de travailler en sécurité afin de réceptionner la marchandise.	Le jury d'évaluation observe le candidat en action à son poste de travail, selon le déroulement classique d'une journée à son poste de travail. Puis il interroge le candidat en dehors du poste de travail. Les questions viennent en appui des observations : elles sont utilisées quand l'observation n'a pas été possible ou si le jury veut approfondir, vérifier la maîtrise d'une activité. Les documents d'enregistrement utilisés au niveau du poste sont également de bons supports pour questionner le candidat. L'entretien est réalisé à l'aide d'une grille d'observation.  <i>Durée : 15 minutes</i> <i>Lieu de l'évaluation : en entreprise, en centre de formation ou distanciel</i> <i>Évaluateur : jury d'évaluation</i>	<b>Le déchargement est correctement réalisé</b> - Les consignes et procédures internes liées au déchargement sont connues et appliquées - Les aires de déchargements sont contrôlées : propreté, disponibilité, etc. - Le candidat ne signe les bordereaux de livraison qu'après la réalisation de tous les contrôles - Le candidat veille à l'application des procédures liées au déchargement par le chauffeur - Les moyens de manutention sélectionnés sont adaptés en fonction du type de marchandise décharger
<b>A1.4 Pré-nettoyage des matières premières avant stockage</b> - Utilisation des équipements et outils de pré-nettoyage - Pré-nettoyage des matières premières - Contrôle des déchets issus du pré-nettoyage dans le respect des consignes en vigueur - Gestion des déchets et des coproduits collectés	C1.4 Effectuer un pré-nettoyage des matières premières avant stockage selon les moyens et équipements de l'entreprise (exemples : nettoyeurs-séparateurs, trieurs, grilles sur fosse, magnétiques, etc.) afin de retirer les déchets.		<b>Les matières premières sont pré-nettoyées</b> - Le candidat s'assure du bon fonctionnement des installations de pré-nettoyage - Les matières premières sont pré-nettoyées : elles sont aptes à être stockées - La pureté des déchets est contrôlée - Les déchets et coproduits issus du pré-nettoyage sont récupérés et pris en charge
<b>A1.5 Stockage des matières premières</b> - Respect des règles et procédures d'intervention propres au stockage des matières premières (ATEX, consignations, etc.) - Prise en compte du plan de stockage de l'entreprise - Contrôle des lieux de stockage : capacité de stockage, propreté, traitement des nuisibles, etc. - Déplacement des matières premières vers les cellules ou silos dédiés - Neutralisation d'une cellule en cas de dysfonctionnement	C1.5 Gérer le stockage des matières premières (en vrac ou en sac) en respectant le plan de stockage de l'entreprise et en utilisant les outils à disposition afin de stocker les matières premières dans les conditions optimales de conservation.		<b>La gestion des matières premières est efficiente</b> - Le plan de stockage de l'entreprise est respecté par le candidat - Les installations de stockage sont contrôlées : état du sol, absence de prédateurs, étanchéité des locaux... - Les matières premières sont transférées dans les cellules, silos ou zones de stockage adéquats
<b>A1.6 Application des consignes légales et réglementaires liées à l'entreprise et au secteur</b> - Respect des consignes de l'entreprise en matière de fonctionnement interne, hygiène, qualité et sécurité des conditions de travail - Respect des normes de sécurité alimentaire (HACCP...) - Prise en compte du Document Unique - Utilisation des EPI lors de la phase de réception et stockage des produits : (exemples : chaussures, bouchons d'oreilles, lunette, gants, casque, etc.) - Utilisation des outils internes pour procéder à la traçabilité des matières premières	C1.6 Appliquer les consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes, de qualité et de traçabilité liées à la réception et stockage des matières premières.		<b>Les consignes, procédures et règles de l'entreprise sont appliquées</b> - Le candidat respecte les règles HQSE en vigueur dans l'entreprise - Les consignes et procédures de réception, déchargement et gestion de stock de l'entreprise sont respectées - Les consignes du Document Unique applicables au poste de travail sont prises en compte et appliquées. - Les EPI indispensables à la phase de réception, déchargement et stockage des marchandises sont utilisés - L'intégralité des informations relatives aux réceptions et mouvements de stock est enregistrée - Toutes les opérations sont réalisées dans le temps imparti, dans un souci d'économie de l'effort et de sécurité

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>A1.7 Identification et analyse d'un dysfonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des consignes et procédures propres à la gestion des dysfonctionnements</li> <li>- Identification d'un dysfonctionnement simple et de sa source</li> <li>- Analyse de la cause : contrôle des équipements et du process de livraison et de stockage</li> <li>- Proposition de solutions (réglage, amélioration, intervention)</li> <li>- Enregistrement des dysfonctionnements survenus dans l'outil interne de l'entreprise</li> <li>- Communication des dysfonctionnements auprès des autres membres de l'équipe le cas échéant</li> </ul>	<b>C1.7</b> Procéder à l'identification et à l'analyse d'un dysfonctionnement simple survenu lors de la phase de réception et de stockage des matières premières afin de proposer une solution (réglage, amélioration, intervention...) pour le résoudre.		<b>Qualité de traitement d'un dysfonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le dysfonctionnement simple est identifié</li> <li>- L'analyse des causes de l'écart ou du dysfonctionnement est réalisée au moyen de la méthodologie adaptée.</li> <li>- Les résultats du premier diagnostic sont communiqués au reste de l'équipe via un outil interne</li> <li>- Le dysfonctionnement est traité directement par l'opérateur si le niveau de complexité le permet et dans les limites de son périmètre d'intervention.</li> <li>- Les interventions sont réalisées conformément aux modes opératoires prévus.</li> </ul>
<b>A1.8 Maintenance préventive et nettoyage des équipements</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des règles de sécurité (ATEX, etc.) et des procédures de consignation en vigueur</li> <li>- Application des règles de nettoyage (ex : utilisation d'aspirateur)</li> <li>- Identification et choix des matériels et des produits d'entretien autorisés dans le secteur alimentaire.</li> <li>- Mise en œuvre du programme d'entretien et de vérification des installations et du matériel roulant (engins de manutention) en concertation avec le service entretien, le cas échéant.</li> <li>- Réalisation des actions de maintenance de premier niveau (contrôle de pièces : grilles, démontage et remontage des pièces...)</li> </ul>	<b>C1.8</b> Réaliser la maintenance préventive et le nettoyage des équipements et des installations utilisés lors de la phase de réception et de stockage en effectuant les travaux d'entretien et de nettoyage courant et en s'appuyant sur des procédures et méthodes en vigueur dans l'entreprise pour maintenir leur bon état de fonctionnement.		<b>Les équipements et les installations sont propres et en état de fonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les procédures de nettoyage et d'entretien sont connues et utilisées</li> <li>- Les matériels à utiliser pour l'entretien des installations présentes lors de la phase de réception et de stockage sont connus et maîtrisés.</li> <li>- Les réglages des matériels d'entretien sont connus et maîtrisés</li> <li>- Les opérations d'entretiens sont réalisées sur les installations et équipements présents sur la phase- de réception et de stockage conformément aux programmes d'entretien mis en œuvre dans l'entreprise.</li> </ul>
<b>Bloc 2 (option meunerie/semoulerie) : Réaliser le process de nettoyage, préparation et mouture des grains</b>			
<b>A2.1 Réalisation des mélanges des matières premières</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect de la formule et consignes définies par l'entreprise</li> <li>- Réalisation des calculs pour le dosage</li> <li>- Mise en œuvre des machines et des équipements pour le dosage des différentes origines des grains précisés dans la formule</li> <li>- Contrôle du bon déroulement du process de dosage et de mélange</li> </ul>	<b>C2.1</b> Assurer le dosage et le mélange des grains en respectant les formules et consignes définies par l'entreprise afin de respecter le cahier des charges client.	<b>Questionnaire à visée professionnelle</b> Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), portant sur sa maîtrise professionnelle en matière de préparation et conduite des installations de transformation des grains (contrôle de l'état de fonctionnement, du paramétrage des installations, respect des procédures en vigueur).	<b>Les matières premières sont correctement, mélangées</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les consignes et procédures propres à la phase de dosage et mélanges des matières premières sont respectées</li> <li>- Les formules élaborées par l'entreprise sont appliquées par le candidat</li> <li>- Les équipements mis en œuvre fonctionnent correctement : il n'y a pas de problèmes de dosage et de mélange des différents grains</li> <li>- Un contrôle de la bonne exécution du process est réalisé : calcul des quantités consommées, contrôle au doseur, contrôle produit fini (exemple : taux de protéines)</li> </ul>



RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>A2.2 Supervision du nettoyage</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des procédures de nettoyage</li> <li>- Mise en route et arrêt du circuit de nettoyage</li> <li>- Réalisation d'une veille régulière du système de nettoyage</li> <li>- Contrôle des déchets</li> <li>- Gestion des déchets : surveillance et évacuation</li> </ul>	<b>C2.2 Superviser le nettoyage des matières premières</b> en respectant les procédures en vigueur et en assurant une veille régulière sur le circuit de nettoyage afin de garantir la qualité technologique et sanitaire des produits.	<b>Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</b> <b>Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</b> <b>Évaluateur : correction automatique par la plateforme Ev'Alim</b>  <b>Observation au poste</b> Une observation au poste de travail est réalisée, au cours de laquelle le candidat est directement observé et invité à expliciter des éléments sur lesquels il peut être interrogé (relatifs à la préparation et à la transformation des grains). L'observation est réalisée à l'aide d'une grille d'évaluation.	<b>Le nettoyage des matières premières est correctement organisé</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les procédures de nettoyage sont respectées par le candidat</li> <li>- Une surveillance de la régularité du débit du nettoyage est effectuée</li> <li>- Une veille régulière du système de nettoyage est organisée et réalisée par le candidat</li> <li>- Les déchets sont contrôlés et pris en charge par le candidat : ils sont traités puis évacués</li> </ul>
<b>A2.3 Préparation à la mouture</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des consignes en vigueur lors de la phase de mouture</li> <li>- Mise en route du mouilleur</li> <li>- Vérification du bon écoulement des grains</li> <li>- Vérification du dosage de l'eau</li> <li>- Respect du temps de repos du blé selon la qualité attendue</li> <li>- Contrôle de l'humidité du blé</li> <li>- Enregistrement des résultats obtenus</li> <li>- Réglage du mouilleur le cas échéant</li> </ul>	<b>C2.3 Préparer le blé à la mouture</b> en assurant les étapes de mouillage et de repos en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise afin de disposer des grains réunissant les conditions optimales de mouture et de conservation ultérieures des farines.	<b>Durée : tout au long de la démarche CQP du candidat</b> <b>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou distanciel</b> <b>Évaluateur : tuteur</b>  <b>Observation en situation de travail et entretien avec le candidat</b> Le jury d'évaluation observe le candidat en action à son poste de travail, selon le déroulement classique d'une journée à son poste de travail. Puis il interroge le candidat en dehors du poste de travail. Les questions viennent en appui des observations : elles sont utilisées quand l'observation n'a pas été possible ou si le jury veut approfondir, vérifier la maîtrise d'une activité. Les documents d'enregistrement utilisés au niveau du poste sont également de bons supports pour questionner le candidat. L'entretien est réalisé à l'aide d'une grille d'observation.	<b>Qualité de la préparation du blé</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le blé est correctement mouillé : le taux d'humidité de consigne est respecté</li> <li>- Le temps de repos du blé est respecté selon la consigne du moulin</li> <li>- Le calcul du dosage d'eau est correct</li> <li>- Des contrôles sont réalisés par le candidat : le taux d'humidité est vérifié</li> <li>- Les résultats de ces contrôles sont systématiquement enregistrés dans un outil interne ou sur un document</li> <li>- Suite au contrôle, le mouilleur est réglé le cas échéant</li> </ul>
<b>A2.4 Transformation des grains</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des consignes et des procédures lors de la phase de transformation des grains</li> <li>- Mise en route du moulin</li> <li>- Vérification du bon fonctionnement du process de transformation : contrôle et identification des débits d'écoulement des produits, contrôle extraction et refus</li> <li>- Réglage des machines de mouture le cas échéant</li> <li>- Respect des consignes de changement de production et d'enchaînement des lots</li> <li>- Contrôle du rendement (taux d'extraction) du process de transformation</li> </ul>	<b>C2.4 Transformer les grains</b> en farine/semoule en mettant en œuvre le process de mouture et en s'assurant de l'optimisation des équipements de production afin de garantir le rendement et la qualité de la farine/semoule produite.	Le jury d'évaluation observe le candidat en action à son poste de travail, selon le déroulement classique d'une journée à son poste de travail. Puis il interroge le candidat en dehors du poste de travail. Les questions viennent en appui des observations : elles sont utilisées quand l'observation n'a pas été possible ou si le jury veut approfondir, vérifier la maîtrise d'une activité. Les documents d'enregistrement utilisés au niveau du poste sont également de bons supports pour questionner le candidat. L'entretien est réalisé à l'aide d'une grille d'observation.	<b>Les grains sont correctement transformés en farine/semoule</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les réglages des installations sont adaptés à la qualité attendue</li> <li>- Le bon fonctionnement du process de transformation est vérifié : contrôle et identification des débits d'écoulement des produits, contrôle extraction et refus</li> <li>- La conduite est optimisée : débit et taux d'extraction respectés par rapport aux consignes du moulin</li> <li>- Le candidat met en application avec rigueur les consignes de gestion de l'environnement comme le tri des déchets, la gestion raisonnée de l'eau...</li> </ul>
<b>A2.5 Contrôle qualité des farines/semoules</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prélèvement d'échantillons des farines (en cours et en fin de production)</li> <li>- Analyses et tests de la qualité des farines en cours : aspect visuel, composition, tamisage, pékars, etc.</li> <li>- Validation de la qualité des farines obtenues</li> <li>- Information du service qualité/laboratoire le cas échéant</li> <li>- Transmission d'un échantillon de produit fini au laboratoire</li> </ul>	<b>C2.5 Contrôler la qualité</b> des différents types de farine/semoule obtenues en réalisant différents tests (exemples : granulométrie, tamisage, pékars...) afin de répondre au niveau de qualité attendu dans le cahier des charges.	<b>Durée : 30 min</b> <b>Lieu de l'évaluation : en entreprise, en centre de formation ou distanciel</b> <b>Évaluateur : jury d'évaluation</b>	<b>Les contrôles réalisés respectent les procédures de l'entreprise</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les prélèvements des échantillons de farines sont appliqués selon les procédures internes de l'entreprise (lieu de prélèvement, quantité, méthode...)</li> <li>- Les contrôles à réaliser sont connus et appliqués selon le plan de contrôle interne du moulin (ex: tamisage, pékars et infrarouge, etc.)</li> </ul>

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>A2.6 Mélange des produits finis</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect de la formule définie</li> <li>- Réalisation des calculs pour le dosage des ingrédients pour le produit fini</li> <li>- Mise en œuvre des machines et des équipements (ex : doseurs, mélangeuses) pour l'assemblage des différentes farines et ingrédients complémentaires définis dans le cahier des charges</li> <li>- Contrôle du bon déroulement du process d'assemblage</li> </ul>	C2.6 Assurer le mélange des produits finis en intégrant les ingrédients complémentaires tout en respectant les formules définies et exigences réglementaires afin d'élaborer le produit fini		<b>Les produits finis sont correctement mélangés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La réglementation propre aux ingrédients est connue et appliquée par le candidat</li> <li>- Les calculs pour le dosage des ingrédients pour le produit fini sont corrects : il respecte les attendus de la formule</li> <li>- Le pesage, dosage et le mélange des ingrédients et des farines sont réalisés conformément aux procédures internes de l'entreprise</li> <li>- L'ordonnancement et les procédures de nettoyage/rinçage sont respectés et appliqués conformément aux règles internes de l'entreprise.</li> </ul>
<b>A2.7 Application des consignes et règles d'hygiène, sécurité, qualité, traçabilité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des consignes de l'entreprise en matière de fonctionnement interne, hygiène, qualité et sécurité des conditions de travail</li> <li>- Respect des normes de sécurité alimentaire (HACCP...)</li> <li>- Utilisation des EPI lors de la phase de transformation des produits : chaussures, charlotte, bouchons d'oreilles, casque, etc.</li> <li>- Optimisation de son organisation de travail : tâches, déplacements, tournées de surveillance, communication avec les autres acteurs, etc.</li> <li>- Utilisation des outils internes pour procéder à la traçabilité des matières premières</li> </ul>	C2.7 Appliquer les consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes, de qualité et de traçabilité liées au nettoyage, la préparation et la mouture.		<b>Les consignes, procédures et règles de l'entreprise sont appliquées</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat respecte les règles HQSE en vigueur dans l'entreprise</li> <li>- Les consignes et procédures de transformations des blés de l'entreprise sont respectées</li> <li>- Les EPI indispensables à la phase de transformation des blés es sont utilisés</li> <li>- L'intégralité des informations relatives à la transformation des matières premières est enregistrée</li> <li>- Toutes les opérations sont réalisées dans le temps imparti, dans un souci d'économie de l'effort et de sécurité</li> </ul>
<b>A2.8 Identification et analyse d'un dysfonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des consignes et procédures propres à la gestion des dysfonctionnements</li> <li>- Identification du dysfonctionnement et de sa source</li> <li>- Analyse de la cause : contrôle des équipements et du process de transformation des matières premières (exemple : examen des refus de la sûreté)</li> <li>- Enregistrement des incidents survenus dans l'outil interne de l'entreprise</li> <li>- Communication des incidents survenus lors de la phase de transformation auprès des autres membres de l'équipe le cas échéant</li> </ul>	C2.8 Procéder à l'identification et à l'analyse d'un dysfonctionnement survenu lors de la phase de transformation des matières premières afin de proposer une solution (réglage, amélioration, intervention...) pour le résoudre.		<b>Qualité d'analyse d'un dysfonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le dysfonctionnement simple est identifié</li> <li>- L'analyse des causes de l'écart ou du dysfonctionnement est réalisée au moyen de la méthodologie adaptée.</li> <li>- Les résultats du premier diagnostic sont communiqués au reste de l'équipe via un outil interne</li> <li>- Le dysfonctionnement est traité directement par l'opérateur si le niveau de complexité le permet et dans les limites de son périmètre d'intervention.</li> <li>- Les interventions sont réalisées conformément aux modes opératoires prévus.</li> <li>- Le dysfonctionnement est traité directement par l'opérateur si le niveau de complexité le permet et dans les limites de son périmètre d'intervention.</li> <li>- Les interventions sont réalisées conformément aux modes opératoires prévus.</li> </ul>
<b>A2.9 Maintenance préventive et nettoyage des équipements</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des règles de sécurité et des procédures de consignation en vigueur lors de la phase de préparation et mouture</li> </ul>	C2.9 Réaliser la maintenance préventive et le nettoyage des équipements et des installations utilisées lors de la phase de transformation des grains en effectuant les travaux d'entretien		<b>Les équipements et les installations sont propres et en état de fonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les procédures de nettoyage et d'entretien sont connues et utilisées</li> <li>- Les matériels à utiliser pour l'entretien des installations présentes lors de la phase de</li> </ul>

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION défini les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des règles d'hygiène : ex : utilisation d'aspirateur</li> <li>- Identification et choix des matériels et des produits d'entretien autorisés dans le secteur alimentaire.</li> <li>- Mise en œuvre du programme d'entretien et de vérification des installations en concertation avec le service entretien, le cas échéant.</li> <li>- Réalisation des actions de maintenance de premier niveau (graissage de pièces, démontage et remontage des pièces...) exemples : nettoyage intérieur des appareils à cylindre, vérification de l'état des cannelures et des brosses, entretien des tamis de plansichter</li> </ul>	courant et de nettoyage en s'appuyant sur des procédures et méthodes en vigueur dans l'entreprise pour maintenir leur bon état de fonctionnement.		<p>transformation des grains sont connus et maîtrisés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les réglages des équipements et des installations de transformation des grains sont connus et maîtrisés</li> <li>- Les opérations d'entretiens sont réalisées sur les installations et équipements présents sur la phase- de transformation des grains conformément aux programmes d'entretien mis en œuvre dans l'entreprise</li> </ul>
<b>Bloc 2 (option nutrition animale) : Réaliser le process de transformation des matières premières et réalisation des produits finis</b>			
<b>A2.1 Broyage des matières premières</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des procédures en vigueur lors de la phase de broyage</li> <li>- Alimentation des broyeurs</li> <li>- Mise en route des équipements</li> <li>- Réglage des matériels (broyeurs à marteau, cylindres, disques, etc...)</li> <li>- Contrôle des granulométries, vérification des matériels (epierreurs magnétiques),</li> <li>- Analyser l'usure des marteaux, grilles, disques, cylindres</li> <li>- Filtration/ aspiration : sur les broyeurs à marteau</li> <li>- Vitesse de rotation</li> <li>- Écartements cylindres ou disques</li> <li>- Vérification / optimisation des rendements et de la perte des matières</li> <li>- Gestion des transferts inter-lots</li> </ul>	<p>C2.1 Assurer le broyage des matières premières en optimisant les réglages des matériels et la consommation de l'énergie afin d'assurer l'homogénéité de la granulométrie.</p>	<p><b>Questionnaire à visée professionnelle</b></p> <p>Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), portant sur sa maîtrise professionnelle en matière de transformation des matières premières et de réalisation des produits finis (ex : réalisation des étapes de broyage, dosage, mélange, etc., paramétrage des équipements et des installations, respect des procédures en vigueur)</p> <p>Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</p> <p>Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p>Évaluateur : correction automatique par la plateforme Ev'Alim</p>	<p><b>Les matières premières sont correctement broyées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La conduite des machines est optimisée : débit</li> <li>- Les équipements sont réglés selon les fiches produits : mise en place des grilles adaptées, vitesse de rotation du rotor, écartement des cylindres ou disques, etc.</li> <li>- L'état d'usure des matériels est analysé</li> <li>- Les critères qualité sont respectés : granulométrie</li> </ul>
<b>A2.2 Dosage des produits</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesée des ingrédients</li> <li>- Contrôle des écarts de dosage, colonne de chute ...</li> <li>- Vérification du rendement (débit, synchronisation des bennes peseuses, taux de remplissage de la benne, séquence d'incorporation des produits, etc.)</li> <li>- Application des mini d'incorporation en lien avec les spécificités techniques matériels</li> <li>- Métrologie des bennes peseuses, débitmètres, plateaux peseurs, etc...</li> <li>- Gestion des transferts inter-lots</li> </ul>	<p>C2.2 Réaliser le dosage des produits en respectant les formules et consignes définies par l'entreprise afin de respecter le cahier des charges client.</p>	<p><b>Observation au poste</b></p> <p>Une observation au poste de travail est réalisée, au cours de laquelle le candidat est directement observé et invité à expliciter des éléments sur lesquels il peut être interrogé (relatifs à la transformation des matières premières et la réalisation des produits finis). L'observation est réalisée à l'aide d'une grille d'évaluation.</p> <p>Durée : tout au long de la démarche CQP du candidat</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou distanciel</p> <p>Évaluateur : tuteur</p>	<p><b>Qualité du dosage des produits</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les consignes et procédures propres à la phase de dosage des matières premières sont respectées</li> <li>- Les formules élaborées par l'entreprise sont appliquées par le candidat</li> <li>- Les équipements mis en œuvre fonctionnent correctement : il n'y a pas de problèmes de dosage des différentes matières premières</li> <li>- Un contrôle de la bonne exécution du process est réalisé : calcul des quantités consommées, contrôle produit fini (exemple : taux de protéines, matières grasses, cellulose, etc.)</li> </ul>

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>A2.3 Mélange des éléments</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des procédés liés aux mélanges</li> <li>- Réalisation de tests d'homogénéité : contrôle du coefficient</li> <li>- Intégration des éléments</li> <li>- Incorporation des liquides</li> <li>- Vérification du rendement de la ligne de mélange</li> <li>- Gestion des transferts inter-lots (pas de contamination avec le lot précédent, étanchéité de la trappe du mélangeur, ...)</li> <li>- Contrôle de la durée du mélange, nombre de tours et vitesse de rotation des équipements</li> <li>- Contrôle de la propreté des machines et nettoyage régulier</li> </ul>	C2.3 : Procéder au mélange des éléments de la formule dosée en utilisant les matériels à disposition (mélangeurs à ruban, à socs ou à pales) afin de s'assurer de leur répartition homogène.	<b>Observation en situation de travail et entretien avec le candidat</b> Le jury d'évaluation observe le candidat en action à son poste de travail, selon le déroulement classique d'une journée à son poste de travail. Puis il interroge le candidat en dehors du poste de travail. Les questions viennent en appui des observations : elles sont utilisées quand l'observation n'a pas été possible ou si le jury veut approfondir, vérifier la maîtrise d'une activité. Les documents d'enregistrement utilisés au niveau du poste sont également de bons supports pour questionner le candidat. L'entretien est réalisé à l'aide d'une grille d'observation.  <i>Durée : 30 minutes</i> <i>Lieu de l'évaluation : en entreprise, en centre de formation ou distanciel</i> <i>Évaluateur : jury d'évaluation</i>	<b>Les éléments de la formule sont correctement mélangés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les consignes et procédures propres à la phase de mélange des matières premières sont respectées</li> <li>- Les formules élaborées par l'entreprise sont appliquées par le candidat</li> <li>- Les équipements mis en œuvre fonctionnent correctement : il n'y a pas de problèmes de mélange des différentes matières premières</li> <li>- Un contrôle de la bonne exécution du process est réalisé : temps de pré-mélange, mélange, temps d'injection des liquides, etc.</li> </ul>
<b>A2.4 Transformation de la farine en granulés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des procédures liées à la granulation des farines</li> <li>- Préparation de l'activité de granulation (préparateur/conditionneur) : incorporation de vapeur dans la farine</li> <li>- Contrôle de la qualité de la vapeur et de la pression d'utilisation</li> <li>- Surveillance et réglage des équipements de granulation : rouleaux, couteaux, sondes de température, filière</li> <li>- Contrôle de l'état des granules : dureté, durabilité</li> <li>- Changement de filière le cas échéant</li> </ul>	C2.4 : Transformer l'aliment farine sous forme granulaire, compactée en forme de cylindres en assurant les réglages adaptés des équipements de granulation pour disposer de granulés adaptés à la morphologie de l'animal.	 <i>Durée : 30 minutes</i> <i>Lieu de l'évaluation : en entreprise, en centre de formation ou distanciel</i> <i>Évaluateur : jury d'évaluation</i>	<b>La farine est correctement transformée en granulés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les granulés produits sont adaptés aux attendus du client : les critères qualité sont respectés</li> <li>- La durabilité des granules est mesurée : la dégradation potentielle du granulé est analysée, longueur du granulé, etc.</li> <li>- L'absence de granulés noirs ou d'incompatibilité de couleurs est vérifiée</li> <li>- La pression de la vapeur est adaptée aux types d'aliments à produire</li> <li>- L'utilisation de la presse est optimisée : débit et consommation d'énergie (rapport énergie électrique / énergie thermique)</li> <li>- La filière est contrôlée : la bande de roulement n'est pas matée, l'usure de la bande de roulement est vérifiée, l'épaisseur de la filière est adaptée aux objectifs de la production, les trous sont bien débouchés, etc.</li> </ul>
<b>A2.5 Traitements thermiques des aliments</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Traitement thermique par incorporation de vapeur</li> <li>- Qualification du process (température et temps de traitement)</li> <li>- Vérification de l'efficacité bactériolytique du traitement thermique : prélèvement d'échantillon</li> <li>- Optimisation du process : rendement de la ligne, consommation d'énergie, qualité produit, efficacité bactériolytique</li> </ul>	C2.5 Procéder à l'hygiénisation de l'aliment ayant pour objectif la décontamination préventive des bactéries pathogènes éventuellement présentes.		<b>Qualité du traitement thermique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le barème de qualification du process est connu et appliqué systématiquement par le candidat (agrément repro etc.)</li> <li>- L'efficacité bactériolytique du traitement thermique est surveillée en collaboration avec le service qualité</li> <li>- Le process d'hygiénisation est optimisé : la consommation d'énergie est prise en compte, le rendement de la ligne et l'efficacité bactériolytique sont vérifiés</li> </ul>

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>A2.6 Séchage et refroidissement des granulés</b> - Respect des procédures d'intervention liées aux risques d'incendie - Surveillance des équipements de sécurité - Contrôle du fonctionnement du process : sondes température produit, vitesse et traitement de l'air, vitesse du tapis, saturation des poches filtrantes, hauteur de couches, etc. - Contrôle qualité du produit : humidité, dureté et durabilité des granulés	C2.6 : Assurer le séchage et refroidissement des granulés en gérant le flux d'air ambiant traversant la masse d'aliments afin de garantir une bonne conservation de l'aliment et optimiser le risque de perte matières.		<b>Qualité du séchage et refroidissement des granulés</b> - Les procédures de contrôle et d'intervention liées aux risques d'incendie sont connues et appliquées - La qualité des granulés est contrôlée : dureté (résistance à la compression), durabilité (résistance aux frictions), humidité, température - Les réglages des équipements du process de séchage/refroidissement sont optimisés : maîtrise de l'humidité et température du granulé au rendement optimum.
<b>A2.7 Adaptation des granulés pour les animaux</b> - Respect du plan de surveillance bactériologique - Réglage et contrôle de l'écartement cylindres émetteur - Contrôle qualité : surveillance de la granulométrie des miettes - Paramétrage de l'exécution du tamisage et de la gestion des fines (fin de lots) - Contrôle de la métrologie des injections matières grasses et/ou enzymes - Contrôle des écarts de dosage des injections matières grasses et enzymes	C2.7 : Réaliser l'émiettage, le tamisage et l'enrobage des granulés en respectant le cahier des charges afin de générer des aliments adaptés aux animaux (tailles des particules, présence de fines, taux de matières grasses, adjonctions d'enzymes liquides, etc.).		<b>Les étapes d'émiettage, de tamisage et d'enrobage sont correctement réalisées</b> - La fiche produit est respectée - Les granulés et miettes sont conformes aux critères qualité : granulométrie, etc. - Des prélèvements d'échantillons et/ou chiffonnets sont réalisés par le candidat - Le rendement de la ligne est optimisé : le débit est vérifié et ajusté le cas échéant.
<b>A2.8 Application des consignes et règles d'hygiène, sécurité, qualité, traçabilité</b> - Respect des consignes de l'entreprise en matière de fonctionnement interne, hygiène, qualité et sécurité des conditions de travail - Respect des normes de sécurité alimentaire (HACCP...) - Prise en compte du Document Unique - Utilisation des EPI lors de la phase de transformation des produits : chaussures, charlotte, bouchons d'oreilles, casque, etc. - Optimisation de son organisation de travail : tâches, déplacements, tournées de surveillance, communication avec les autres acteurs, etc. - Utilisation des outils internes pour procéder à la traçabilité des matières premières	C2.8 Appliquer les consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes, de qualité et de traçabilité liées à la transformation des matières premières		<b>Les consignes, procédures et règles de l'entreprise sont appliquées</b> - Le candidat respecte les règles HQSE en vigueur dans l'entreprise - Les consignes et procédures de transformations des matières premières de l'entreprise sont respectées - Les consignes du Document Unique applicables au poste de travail sont prises en compte et appliquées. - Les EPI indispensables à la phase de transformation des matières premières sont utilisés - L'intégralité des informations relatives à la transformation des matières premières est enregistrée - Toutes les opérations sont réalisées dans le temps imparti, dans un souci d'économie de l'effort et de sécurité
<b>A2.9 Identification et analyse d'un dysfonctionnement</b> - Application des consignes et procédures propres à la gestion des dysfonctionnements	C2.9 : Procéder à l'identification et à l'analyse d'un dysfonctionnement simple survenu lors de la phase de transformation des matières premières afin de proposer une		<b>Qualité d'analyse d'un dysfonctionnement</b> - Le dysfonctionnement simple est identifié - L'analyse des causes de l'écart ou du dysfonctionnement est réalisée au moyen de la méthodologie adaptée.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification du dysfonctionnement et de sa source</li> <li>- Analyse de la cause : contrôle des équipements et du processus de transformation des matières premières</li> <li>- Enregistrement des incidents survenus dans l'outil interne de l'entreprise</li> <li>- Communication des incidents survenus lors de la phase de transformation auprès des autres membres de l'équipe le cas échéant</li> </ul>	<p>solution (réglage, amélioration, intervention...) pour le résoudre.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les résultats du premier diagnostic sont communiqués au reste de l'équipe via un outil interne</li> <li>- Le dysfonctionnement est traité directement par l'opérateur si le niveau de complexité le permet et dans les limites de son périmètre d'intervention.</li> <li>- Les interventions sont réalisées conformément aux modes opératoires prévus.</li> <li>- Le dysfonctionnement est traité directement par l'opérateur si le niveau de complexité le permet et dans les limites de son périmètre d'intervention.</li> <li>- Les interventions sont réalisées conformément aux modes opératoires prévus.</li> </ul>
<p><b>A2.10 Maintenance préventive et entretien des équipements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des règles de sécurité et des procédures de consignation en vigueur lors de la phase de transformation des matières premières</li> <li>- Application des règles d'hygiène : ex : utilisation d'aspirateur</li> <li>- Identification et choix des matériels et des produits d'entretien autorisés dans le secteur alimentaire.</li> <li>- Mise en œuvre du programme d'entretien et de vérification des installations en concertation avec le service entretien, le cas échéant.</li> <li>- Réalisation des actions de maintenance de premier niveau (graissage de pièces, démontage et remontage des pièces...) exemples : broyeur, presse à granuler, tamiseur, enrobeur etc.</li> </ul>	<p>C2.10 : Réaliser la maintenance préventive et le nettoyage des équipements et des installations utilisés lors de la phase de transformation des matières premières en effectuant les travaux d'entretien courant et de nettoyage en s'appuyant sur des procédures et méthodes en vigueur dans l'entreprise pour maintenir leur bon état de fonctionnement.</p>		<p><b>Les équipements et les installations sont propres et en état de fonctionnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les procédures de nettoyage et d'entretien sont connues et utilisées</li> <li>- Les matériels à utiliser pour l'entretien des installations présentes lors de la phase de transformation des matières premières sont connus et maîtrisés.</li> <li>- Les réglages des équipements et des installations de transformation des matières premières sont connus et maîtrisés</li> <li>- Les opérations d'entretiens sont réalisées sur les installations et équipements présents sur la phase- de transformation des matières premières conformément aux programmes d'entretien mis en œuvre dans l'entreprise</li> </ul>
<b>Bloc 3 : Gérer le conditionnement et le chargement des produits finis</b>			
<p><b>A3.1 Stockage des produits</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect du plan de stockage</li> <li>- Respect des normes réglementaires</li> <li>- Mise en route et arrêt des machines de stockage</li> <li>- Vérification du bon écoulement des produits</li> <li>- Utilisation du matériel de manutention à disposition (exemple : transpalette...)</li> <li>- Manutention des sacs</li> <li>- Contrôle de la qualité des produits stockés</li> </ul>	<p>C3.1 Gérer le stockage des produits finis en fonction de procédures internes de l'entreprise afin de respecter les exigences réglementaires et le cahier des charges.</p>	<p><u>Questionnaire à visée professionnelle</u></p> <p>Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), portant sur sa maîtrise professionnelle en matière de conditionnement et chargement des produits finis (suivi et contrôle du processus de conditionnement, chargement des produits finis, respect des procédures en vigueur).</p> <p>Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</p>	<p><b>Le processus de stockage est bien mis en œuvre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le plan de stockage de l'entreprise est respecté</li> <li>- Les procédures d'enchaînement des lots sont connues et appliquées</li> <li>- Les consignes de conservation sont appliquées : prise de la température, respect des durées de stockage, etc.</li> <li>- Les produits finis sont stockés dans les cellules/zones de stockage adéquates</li> <li>- Le matériel utilisé pour les activités de manutention est adapté</li> <li>- Les opérations de manutention sont correctement effectuées : le candidat utilise les bons gestes et postures professionnelles</li> </ul>
<p><b>A3.2 Conditionnement en sacs des produits finis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en route et arrêt des machines de conditionnement (ex : ensacheuse/palettiseur)</li> <li>- Sélection du type de sacs selon la demande du client</li> </ul>	<p>C3.2 Assurer le conditionnement en sacs des produits finis en utilisant les bons formats de sacs selon les demandes des clients et en s'assurant de leur bon remplissage (poids, qualité, etc...) afin de préparer les produits à l'expédition.</p>	<p>Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p>Évaluateur : correction automatique par la plateforme Ev'Alim</p>	<p><b>Les produits en sacs sont correctement conditionnés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les sacs de conditionnement sélectionnés sont adaptés à la demande du client</li> <li>- Les réglages des machines de conditionnement permettent de remplir les</li> </ul>

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION défini les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réglage de la machine selon le format du sac</li> <li>- Alimentation en consommable (exemples : sacs papier, fil, papier crêpe, colle, palette, film banderolage...)</li> <li>- Suivi du processus d'ensachage : débit des doseuses, etc.</li> <li>- Contrôle des opérations de conditionnement : fermeture des sacs, étiquetage...</li> <li>- Contrôle conformité : pesage des sacs conditionnés, traçabilité des contrôles</li> <li>- Ensachage manuel des produits finis le cas échéant</li> </ul>		<p><b>Observation au poste</b> Une observation au poste de travail est réalisée, au cours de laquelle le candidat est directement observé et invité à expliciter des éléments sur lesquels il peut être interrogé (relatifs au conditionnement et chargement des produits finis). L'observation est réalisée à l'aide d'une grille d'évaluation.</p> <p><i>Durée : tout au long de la démarche CQP du candidat</i> <i>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou distanciel</i> <i>Évaluateur : tuteur</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sacs de produits finis selon les critères du client (quantité, type de farine...)</li> <li>- Un suivi du bon fonctionnement du processus de conditionnement est réalisé : exemples : le débit des doseuses, dispositif de fermeture des sacs, système d'impression...</li> <li>- Les produits finis conditionnés en sacs sont contrôlés : le sac est bien fermé, étiqueté et respecte le poids attendu</li> </ul>
<p><b>A3.3 Chargement en sacs de produits finis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lecture du plan des tournées</li> <li>- Lecture du plan de chargement</li> <li>- Chargement des produits finis (palettes/sacs)</li> <li>- Utilisation du matériel adapté pour charger les camions : transpalette électrique, chariot porte-sac, chariot élévateur, transporteur à sac...</li> </ul>	C3.3 Assurer le chargement en sacs des produits finis en utilisant les outils et équipements à disposition tout en respectant le plan des tournées afin d'être en conformité avec le bon de livraison.	<p><b>Observation en situation de travail et entretien avec le candidat</b> Le jury d'évaluation observe le candidat en action à son poste de travail, selon le déroulement classique d'une journée à son poste de travail. Puis il interroge le candidat en dehors du poste de travail. Les questions viennent en appui des observations : elles sont utilisées quand l'observation n'a pas été possible ou si le jury veut approfondir, vérifier la maîtrise d'une activité. Les documents d'enregistrement utilisés au niveau du poste sont également de bons supports pour questionner le candidat. L'entretien est réalisé à l'aide d'une grille d'observation.</p> <p><i>Durée : 15 minutes</i> <i>Lieu de l'évaluation : en entreprise, en centre de formation ou distanciel</i> <i>Évaluateur : jury d'évaluation</i></p>	<p><b>Le chargement en sacs des produits finis est correctement réalisé</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le plan des tournées est respecté</li> <li>- Le plan de chargement est respecté</li> <li>- Le candidat veille à l'application des procédures liées au chargement</li> <li>- Les contraintes liées au chargement sont identifiées : mise sur palette, consignes de rangement dans le camion.</li> <li>- Les moyens de manutention sélectionnés sont adaptés en fonction du type de marchandise à charger</li> <li>- Les sacs/palettes sont correctement disposés dans le camion : le poids est réparti, les sacs/palettes sont disposés de telle manière qu'ils ne peuvent pas basculer et endommager la marchandise.</li> </ul>
<p><b>A3.4 Chargement en vrac des produits finis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lecture du plan des tournées</li> <li>- Lecture du plan de chargement</li> <li>- Utilisation du matériel adapté lors du chargement en vrac</li> <li>- Contrôle des cuves du camion, vérification de la propreté des compartiments</li> <li>- Contrôle des documents de transport</li> <li>- Ouverture et fermeture des bouches de remplissage de la citerne ou des bâches déroulantes pour camion compartimentés nutrition animale</li> <li>- Mise en route du processus de chargement</li> <li>- Vérification du bon écoulement des produits finis en vrac</li> <li>- Contrôle les poids à vide et après chargement</li> <li>- Prélèvement d'échantillon pour analyse et conservation en échantillonnage</li> </ul>	C3.4 Assurer le chargement en vrac des produits finis dans les camions en utilisant les outils et équipements à disposition tout en respectant les procédures en vigueur dans l'entreprise afin d'expédier les commandes clients		<p><b>Le chargement en vrac des produits finis est correctement réalisé</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le plan des tournées est respecté</li> <li>- Le plan de chargement est respecté</li> <li>- Les références et les quantités des marchandises sont vérifiées avant expédition</li> <li>- Les cuves du camion et les documents de transport sont contrôlés avant le chargement du produit fini</li> <li>- Les procédures liées au prélèvement et à la conservation des produits finis sont correctement réalisées : la méthodologie de prélèvement et les outils de l'entreprise sont utilisés.</li> </ul>



RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>A3.5 Application des consignes et règles d'hygiène, sécurité, qualité, traçabilité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des consignes de l'entreprise en matière de fonctionnement interne, hygiène, qualité et sécurité des conditions de travail</li> <li>- Respect des règles de sécurité et des procédures de consignation en vigueur : vigilance renforcée lors d'intervention sur les machines automatisées</li> <li>- Respect des normes de sécurité alimentaire (HACCP...)</li> <li>- Application des contrôles aux CCP (DPM, magnétique, bluteries...)</li> <li>- Prise en compte du Document Unique</li> <li>- Utilisation des EPI lors de la phase de conditionnement et chargement des produits : (exemples : chaussures, charlotte, bouchons d'oreilles, casque, etc.)</li> <li>- Utilisation des outils internes pour procéder à la traçabilité des matières premières</li> </ul>	C3.5 : Appliquer les consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes, de qualité et de traçabilité liées aux conditionnement et chargement des produits finis.		<b>Les consignes, procédures et règles de l'entreprise sont appliquées</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat respecte les règles HQSE en vigueur dans l'entreprise</li> <li>- Les consignes liées à la sécurité alimentaire sont connues et respectées (CCP)</li> <li>- Les consignes et procédures de conditionnement et de chargement des produits finis sont respectées</li> <li>- Les gestes et postures de conditionnement et de chargement des sacs sont correctement effectués et respectent les protocoles de sécurité</li> <li>- Les EPI indispensables à la phase de conditionnement et de chargement des produits finis sont utilisés</li> <li>- L'intégralité des informations relatives au conditionnement et au chargement des produits finis est enregistrée (n° de lot, quantité, poids, cellule d'origine ...)</li> <li>- Toutes les opérations sont réalisées dans le temps imparti, dans un souci d'économie de l'effort et de sécurité</li> </ul>
<b>A3.6 Identification et analyse d'un dysfonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des consignes et procédures propres à la gestion des dysfonctionnements</li> <li>- Identification du dysfonctionnement et de sa source</li> <li>- Analyse de la cause : contrôle des équipements et du process de conditionnement et du chargement</li> <li>- Communication des incidents survenus aux autres membres de l'équipe</li> </ul>	C3.6 : Procéder à l'identification et à l'analyse d'un dysfonctionnement simple survenu lors de la phase de conditionnement et d'expédition des produits finis afin de proposer une solution (réglage, amélioration, intervention...) pour le résoudre.		<b>Qualité de traitement d'un dysfonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le dysfonctionnement simple est identifié</li> <li>- L'analyse des causes de l'écart ou du dysfonctionnement est réalisée au moyen de la méthodologie adaptée.</li> <li>- Les résultats du premier diagnostic sont communiqués au reste de l'équipe via un outil interne</li> <li>- Le dysfonctionnement est traité directement par l'opérateur si le niveau de complexité le permet et dans les limites de son périmètre d'intervention.</li> <li>- Les interventions sont réalisées conformément aux modes opératoires prévus.</li> </ul>
<b>A3.7 Maintenance préventive et nettoyage des équipements</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification et choix des produits d'entretien autorisés dans le secteur alimentaire.</li> <li>- Identification des matériels à utiliser pour les travaux d'entretien lors de la phase de conditionnement et d'expédition</li> <li>- Mise en œuvre d'un programme d'entretien et de vérification des installations et du matériel roulant (engins de manutention) en concertation avec le service entretien, le cas échéant.</li> <li>- Réalisation des actions de maintenance de premier niveau (graissage de pièces, démontage et remontage des pièces...)</li> </ul>	C3.7 : Réaliser la maintenance préventive et nettoyage des équipements et des installations utilisées lors de la phase de conditionnement et d'expédition en effectuant les travaux d'entretien courant et de nettoyage en s'appuyant sur des procédures et méthodes en vigueur dans l'entreprise pour maintenir leur bon état de fonctionnement.		<b>Les équipements et les installations sont propres et en état de fonctionnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les procédures de nettoyage et d'entretien sont connues et utilisées : Le candidat prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir tout risque de contamination du produit</li> <li>- Les matériels à utiliser pour l'entretien des installations présentes lors de la phase de conditionnement et d'expédition des produits finis sont connus et maîtrisés.</li> <li>- Les réglages des équipements et des installations de la phase de conditionnement et d'expédition sont connus et maîtrisés</li> <li>- Les opérations d'entretien sont réalisées sur les installations et équipements présents sur la phase de conditionnement et d'expédition conformément aux programmes d'entretien mis en œuvre dans l'entreprise</li> </ul>



**Avenant n° 1 du 6 février 2023**

à l'accord du 28 mars 2022

relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2350285M

IDCC : 1938

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

**FIA ;**

**CNADEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le 28 mars 2022, les représentants de la branche se sont entendus sur la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée. Un accord de branche a été conclu à ce sujet à cette date et cet accord a fait l'objet d'une extension par arrêté en date du 10 mai 2022.

Le préambule dudit accord rappelait notamment, à l'appui d'un diagnostic précis, l'impact de l'épizootie d'influenza aviaire pour l'ensemble des entreprises relevant de la branche des industries de la transformation des volailles.

Ledit diagnostic faisait également état des incertitudes entourant la durée et l'intensité d'une telle épidémie et de ses conséquences sur l'activité de l'ensemble des entreprises de la branche.

Or, les parties constatent que l'épizootie d'influenza aviaire hautement pathogène qui sévit sur le territoire français depuis le début de l'année 2022 connaît une nouvelle recrudescence et vient toucher de nouvelles espèces de volailles mais également de nouveaux territoires, historiquement peu concernés par cette épidémie.

Force est de constater que la reprise de l'activité, un temps espéré par l'ensemble des acteurs économiques de la filière ne pourra avoir lieu à court ou moyen terme du fait de la circulation constante et intense du virus et des nombreux foyers présents et persistants sur le territoire français.

Par ailleurs, cette seconde vague d'influenza aviaire est venue affecter les animaux reproducteurs des différentes espèces de volailles, principalement du canard et de la dinde française, ce qui va nécessairement impacter, au-delà des mesures sanitaires locales prises régulièrement par les autorités compétentes, les possibilités d'élevage et les capacités d'approvisionnement des différentes entreprises relevant de la branche dès lors que ces espèces constituent directement ou indirectement une matière première de leur production.

Face à ces nouveaux constats, il est hautement probable que la réduction durable d'activité que connaît l'ensemble des entreprises de la branche perdure au-delà de la durée initiale de recours prévue par l'accord collectif de branche, soit au-delà du 30 juin 2025. À ces difficultés, viennent s'ajouter d'autres facteurs qui pénalisent l'activité : les conséquences du conflit russo-ukrainien sur les approvisionnements en matières consommables et plus récemment la hausse du prix de l'énergie qui remet en question certaines activités énergivores.

C'est pourquoi, en considération de ces aléas conjoncturels, les représentants de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises de la branche avec la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

En outre, et afin de tenir compte des multiples facteurs, principalement géopolitiques, pouvant affecter l'activité des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux sont convenus d'élargir le bénéfice du dispositif d'APLD à d'autres causes.

Tel est l'objet du présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> | Révision du préambule de l'accord conclu le 28 mars 2022**

Le préambule de l'accord du 28 mars 2022 est modifié de la manière suivante :

À l'alinéa 7 :

La parenthèse suivante : (entre 12 et 24 mois selon les espèces) est supprimée.

La seconde phrase est modifiée de la manière suivante :

« À ces difficultés viennent s'ajouter d'autres facteurs qui pénalisent l'activité, à savoir : les conséquences du conflit russo-ukrainien sur les approvisionnements en matières consommables et plus récemment la hausse des prix de l'énergie qui remet en question certaines activités énergivores. »

L'alinéa 8 est supprimé.

L'alinéa 9 est modifié de la manière suivante :

« C'est pourquoi, en considération de ces aléas conjoncturels, les représentants de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises de la branche avec la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée ».

## **Article 2 | Révision de l'article 7 relatif à l'indemnisation des salariés**

L'alinéa 3 de l'article 7 est ainsi modifié :

« Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,92 € net. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et aux salariés mentionnés au titre I<sup>er</sup> du livre III de la septième partie du code du travail.

En cas d'évolution législatives ou réglementaires entraînant une modification du niveau d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ou des

modalités de calcul de ladite indemnité, ces nouvelles dispositions s'appliqueront de plein droit, sans délai, et sans qu'aucune révision du présent accord soit nécessaire. »

### **Article 3 | Révision de l'article 11 relatif à l'élaboration du document de l'employeur**

Le 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 11 est modifié de la manière suivante :

« La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois, renouvelable pour une période équivalente, au vu du bilan décrit ci-après, dans la limite de 36 mois. »

Le dernier alinéa est modifié de la manière suivante :

« Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (contact@fia.fr) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise et dès lors qu'un avenant a modifié la durée d'application.

Les employeurs transmettent en outre par voie dématérialisée sur le site de l'administration (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise et dès lors qu'un avenant a modifié la durée d'application. »

### **Article 4 | Révision de l'article 12 relatif à la date et à la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise**

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 12 est modifié de la manière suivante :

« En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, ce qui signifie que la demande d'activité partielle de 6 mois effectuée auprès de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Directe) pourra être renouvelée à concurrence d'une durée de 36 mois consécutifs ou non. »

### **Article 5 | Révision de l'article 16 relatif à l'entrée en vigueur et la durée de l'accord**

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 16 est modifié de la manière suivante :

« Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2026.

Le dispositif d'activité partielle mis en place par une décision unilatérale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 peut être reconduit par voie d'avenant.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue au présent accord.

Cet avenant doit être transmis à l'administration par voie dématérialisée pour son homologation. »

### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 6 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2 du 7 mars 2023**

à l'accord du 28 mars 2022  
relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2350317M

IDCC : 1938

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

**FIA ;**

**CNADEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

L'avenant n° 1 à l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée dans les entreprises de la branche des industries de la transformation des volailles conclu le 6 février 2023 est complété comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

**Article 2 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 7 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 22 du 14 mars 2023**  
relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

NOR : ASET2350325M

IDCC : 2147

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

**FP2E ;**

**FDEI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**INTERCO CFDT,**

d'autre part,

Étant exposé :

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 5,9 % en décembre 2022. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 19 octobre 2022, 16 novembre 2022, 21 décembre 2022 et 14 février 2023 les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une revalorisation des groupes I à VIII inclus et de la compensation d'astreinte à hauteur de + 5,9 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2001	1,60 %	1,60 %	2002	1,80 %	1,80 %
2002	2,10 %	3,73 %	2003	2 %	3,84 %
2003	1,60 %	5,39 %	2004	2 %	5,91 %
2004	1,90 %	7,40 %	2005	2 %	8,03 %
2005	1,60 %	9,11 %	2006	0 %	8,03 %
2006	1,50 %	10,75 %	2007	5 %	13,43 %

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2007	2,53 %	13,55 %	2008	2,53 %	16,30 %
2008	1 %	14,69 %	2009	2 %	18,63 %
2009	0,83 %	15,64 %	2010	2,33 %	21,39 %
2010	1,69 %	17,59 %	2011	3,69 %	25,87 %
2011	2,40 %	20,42 %	2012	3,90 %	30,78 %
2012	1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	0,60 %	22,59 %	2014	2,20 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	2015	0,00 %	33,66 %
2015	0,18 %	22,81 %	2016	0,60 %	34,46 %
2016	0,62 %	23,58 %	2017	1,00 %	35,80 %
2017	1,10 %	24,93 %	2018	1,10 %	37,30 %
2018	1,40 %	26,68 %	2019	1,60 %	39,50 %
2019	1,20 %	28,20 %	2020	1,20 %	41,17 %
2020	- 0,30 %	27,82 %	2021	0,80 %	42,30 %
2021	2,80 %	31,40 %	2022	2,80 %	46,28 %
2022	5,90 %	39,15 %	2023	5,90 %	54,91 % <sup>[2]</sup>
Différentiel 15,76 points					
[1] En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes. [2] Le cumul de 54,91 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

## Article 1<sup>er</sup> | Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 21 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe I	22 082
Groupe II	22 886
Groupe III	24 395
Groupe IV	25 507
Groupe V	29 884
Groupe VI	38 916
Groupe VII	53 280
Groupe VIII	63 013

## Article 2 | Compensation de l'astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 21 de la convention collective est désormais fixée à 14,83 euros par période de 24 heures.

### **Article 3 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)**

Lors de la réunion de la CPPNI du 19 octobre 2022, le bilan social de la branche pour 2021 a été examiné par la commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 4,62 % à celui des hommes contre, 3,97 % l'année précédente.

Par ailleurs, un accord de branche a été signé le 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour une durée de 4 ans.

### **Article 4 | Information des organisations syndicales**

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les organisations syndicales.

### **Article 5 | Extension et prise d'effet du présent avenant**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, avec un effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

*Fait à Paris, le 14 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 6 du 16 février 2023**

à l'accord du 9 septembre 2015  
relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

NOR : ASET2350388M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**SNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'avenant n° 5 du 21 novembre 2019 fixe les taux de cotisation pour les bénéficiaires à titre obligatoire appelés par l'organisme recommandé.

Dans un contexte de forte inflation pour l'année 2022 et compte tenu des résultats enregistrés par le régime en 2021 ainsi que des perspectives pour 2023, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont validé une modification de ces taux de cotisation.

*(Voir page suivante.)*



## Article 1<sup>er</sup> | **Modification des taux**

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité, dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'avenant n° 5 du 21 novembre 2019, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « 9.1. Taux de cotisation

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :

- salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :
  - adhérent seul : 1,56 % du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
  - adhérent avec ayants droit à charge : 2,34 % du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :
  - adhérent seul : 0,98 % du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
  - adhérent avec ayants droit à charge : 1,48 % du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
  - adhérent seul : 2,02 % du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
  - adhérent avec ayants droit à charge : 3,04 % du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance de 13,27 % ainsi que des chargements de 8 %. »

## Article 2 | **Date d'application**

Les taux de cotisations fixés par le présent avenant sont applicables rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 3 | **Date d'entrée en vigueur**

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

## Article 4 | **Publicité, dépôt et extension de l'avenant**

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 16 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 49 du 16 février 2023**  
relatif à la valeur du point aux minima mensuels

NOR : ASET2350389M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**SNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN FO,**

d'autre part,

il est convenu :

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

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 15,44 euros pour 35 heures.

**Article 2**

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 <sup>er</sup> octobre 2022 point à 14,92 €	1 <sup>er</sup> mars 2023 point à 15,44 €
Employés	E2	115	1 716	1 776
	E3	120	1 791	1 853

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 <sup>er</sup> octobre 2022 point à 14,92 €	1 <sup>er</sup> mars 2023 point à 15,44 €
Techniciens	T1	132	1 970	2 039
	T2	146	2 179	2 255
	T3	195	2 910	3 011
Cadres	C1	220	3 283	3 397
	C2	270	4 029	4 169
	C3	340	5 073	5 250
	C4	380	5 670	5 868

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

### Article 3

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> mars 2023.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 16 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 décembre 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2350383M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée :

- à 8,20 € pour les coefficients strictement inférieurs à 320 ;
- à 8,17 € pour les coefficients supérieurs à 320.

Pour l'ensemble du territoire Languedoc-Roussillon à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait le 8 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 21 décembre 2021**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Aquitaine)

NOR : ASET2350375M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,45 € pour l'ensemble du territoire Aquitaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Bordeaux, le 21 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 22 décembre 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Bourgogne)

NOR : ASET2350377M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,38 € pour l'ensemble du territoire Bourgogne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.



## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Dijon, le 22 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

**Accord du 18 février 2022**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Franche-Comté)

NOR : ASET2350379M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,39 € pour l'ensemble du territoire Franche-Comté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Besançon, le 18 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 2 mars 2022**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Alsace)

NOR : ASET2350374M

IDCC : 2332

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

**Union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFA) ;  
Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;  
CFDT SYNATPAU ;  
FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,30 € pour l'ensemble du territoire Alsace à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Strasbourg, le 2 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 2 mars 2022**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Bretagne)

NOR : ASET2350378M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,29 € pour l'ensemble du territoire Bretagne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait le 2 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 4 mars 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2022  
(Centre)

NOR : ASET2350381M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,34 € pour l'ensemble du territoire Centre à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.



## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Orléans, le 4 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 7 mars 2022**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Lorraine)

NOR : ASET2350394M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,24 € pour l'ensemble du territoire Lorraine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Nancy, le 7 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 30 juin 2022**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Auvergne)

NOR : ASET2350376M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,39 € pour l'ensemble du territoire Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 30 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : **2543** | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS  
FONCIERS**

---

---

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : **3213** | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES  
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION  
ET DES MÊTRES-VÉRIFICATEURS**

---

**Accord du 8 février 2023**  
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2350390M

IDCC : 2543, 3213

---

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

**UNTEC ;**

**UNGE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au cours de l'année 2022, le montant du Smic a augmenté à trois reprises, au 1<sup>er</sup> janvier, au 1<sup>er</sup> mai puis au 1<sup>er</sup> août 2022. Les partenaires sociaux constatent que ces augmentations sont dues à une inflation importante pour des raisons à la fois structurelles et conjoncturelles.

Afin de maintenir l'attractivité de leur secteur dans ce contexte particulier, et conscients des impacts différenciés de l'inflation suivant les niveaux de classification, les partenaires sociaux ont négociés les augmentations en pourcentages variables suivant les niveaux, dans le respect des règles de calcul définies dans chacune des conventions collectives.

## Article 1<sup>er</sup> | Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

## Article 2 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les partenaires sociaux ont choisi, pour tenir compte du contexte économique actuel, d'utiliser les dispositions des articles 7.1 et 10.12 de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543).

Le niveau 1, échelon 1 est de 1 709,28 € brut base 35 heures.

Les autres échelons sont augmentés de façon uniforme de 90 € brut base 35 heures.

Les salaires minima de la grille de classification issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans le tableau suivant :

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67 heures)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 709,28 €
	2	236	1 770,00 €
II	1	259	1 900,53 €
	2	281	2 025,38 €
	3	306	2 167,26 €
III	1	364	2 496,42 €
	2	450	2 984,49 €
	3	600	3 232,99 €
IV	1	690	3 629,87 €
	2	790	4 070,85 €
	3	900	4 555,92 €
V	1		

## Article 4 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans les tableaux suivants :

(Voir page suivante.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A 1	1 774,88 €	1 851,16 €
A 2	1 918,84 €	2 043,47 €
B	2 176,97 €	2 288,17 €
C	2 407,93 €	2 528,75 €
D	2 735,11 €	2 869,84 €
E	2 975,69 €	3 133,94 €
F	3 295,40 €	3 478,24 €

## Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 666,00 €	3 895,54 €
H	3 839,04 €	4 093,84 €
I	4 532,01 €	4 781,48 €

Conformément à l'article 16 de la CCN IDCC 3213 :

- les partenaires sociaux se réuniront de nouveau début juillet dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minima ;
- le minima des salaires des cadres (niveau G), est au moins égal au plafond mensuel de la sécurité social (PMSS).

**Article 5 | Date d'effet**

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

**Article 6 | Égalité de rémunération entre hommes et femmes**

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

**Article 7 | Dispositions spécifiques TPE**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.



## **Article 8 | Durée de l'accord. Dépôt. Publicité. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 13 février 2023 jusqu'au 20 février 2023 inclus.

*Fait à Paris, le 8 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 14 septembre 2022**

à l'accord du 11 juin 2021

relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle  
sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2350391M

IDCC : 3168

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

**FNPP ;**

**FFPMI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**UNSA spectacle,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la photographie ont conclu le 13 février 2021 l'avenant n° 1 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la Pro-A.

Le présent accord modifie l'avenant du 13 octobre 2021 en le complétant avec les dispositions suivantes.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

**Article 2 | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 février 2021.

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

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie. Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 4 | Entrée en vigueur et durée**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### **Article 5 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

### **Article 6**

La liste figurant en annexe du présent avenant à l'avenant vient compléter et mettre à jour la liste initiale de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021.

*Fait à Paris, le 14 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Liste de certifications

Activités	Numéro RNCP	Intitulé de certification	Date d'échéance
Logistique	RNCP36237	TP – Technicien en logistique d'entreposage	21/04/2027
Logistique	RNCP29988	Licence pro logistique et pilotage des flux	01/01/2024
Management de magasin	RNCP13596	Titre responsable du développement commercial	18/12/2022
Management de magasin	RNCP36726	Titre responsable du développement commercial	20/07/2023
Photographie	RNCP28280	TP – Monteur/monteuse audiovisuel	12/05/2023
Vente en magasin	RNCP13620	Titre professionnel vendeur(se) conseil en magasin	25/01/2023
Management de magasin	RNCP35540	Responsable commercial et marketing	19/04/2024
Logistique	RNCP36646	Diplôme d'université responsable en logistique et transports	01/07/2025
Photographie	RNCP36376	CQP opérateur en maintenance Industrielle	25/04/2027
Industrie	RNCP36311	CQP animateur d'équipe autonome de production industrielle	23/03/2025
Industrie	RNCP36303	CQP responsable d'équipe	25/03/2024

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**  
**(13 octobre 2020)**

**Avenant du 9 mars 2023**

relatif aux salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> avril 2023

NOR : ASET2350326M

IDCC : 3236

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

**FIN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales applicables dans les entreprises  
au 1<sup>er</sup> avril 2023**

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2023, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes.

*(Voir page suivante.)*

## I. Salaires minima des ouvriers au 1<sup>er</sup> avril 2023

(En euros.)

Ouvriers			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
I	1	35	1 729,32
	2	38	1 734,88
II	1	42	1 742,96
	2	47	1 753,63
	3	53	1 776,45
III	1	59	1 799,24
	2	66	1 825,84
	3	75	1 839,77

## II. Salaires minima des employés au 1<sup>er</sup> avril 2023

(En euros.)

Employés			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
I	1	35	1 729,32
	2	38	1 734,88
II	1	42	1 742,96
	2	47	1 753,63
	3	53	1 776,45
III	1	59	1 799,24
	2	66	1 825,84
	3	75	1 839,77

## III. Salaires minima des techniciens au 1<sup>er</sup> avril 2023

(En euros.)

Techniciens			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
IV	1	66	1 832,10
	2	75	1 854,54

#### IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1<sup>er</sup> avril 2023

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
V	1	89	1 903,31
	2	115	1 995,82
VI	1	164	2 176,31
	2	220	2 366,00

#### V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1<sup>er</sup> avril 2023

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveaux	Échelons	Salaires
VII	1	2 168,12
	2	2 366,31
	3	3 525,50
	4	4 905,95

#### Article 2 | Inscription à l'ordre du jour en cas d'augmentation du Smic

Le présent avenant prévoit qu'en cas d'augmentation du Smic et l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

#### Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 9 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national

**PRESSE**

**Avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

à l'accord du 20 novembre 2015  
relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

NOR : ASET2350373M

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

**SPHR ;**

**SPQR ;**

**SPQD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**SNJ CGT ;**

**SGJ CGT ;**

**SGJ FO ;**

**FEC FO services ;**

**Solidaires SNJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties ont conclu le 20 novembre 2015 un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de quatre ans.

Compte tenu des importantes mutations en cours dans le secteur de la presse, du fait notamment de la transition numérique et de la transformation des modèles économiques, les parties s'accordent à considérer que cet accord a favorisé l'évolution des métiers et des parcours professionnels, sans parvenir à empêcher des pertes d'emploi.



Le bilan de l'accord montre cependant que la bonne gestion paritaire de ce dispositif de financement mutualisé de la formation professionnelle a encouragé les investissements des entreprises en faveur des salariés occupant des métiers sensibles ou émergents et s'est par la suite élargi à d'autres thématiques.

Conscientes de l'intérêt commun à poursuivre ce mouvement, les parties conviennent de le reconduire pour une durée de 4 ans.

Cette reconduction est l'occasion de mettre l'accord de branche à jour des évolutions notamment réglementaires intervenues depuis sa conclusion et son avenant du 4 mars 2019.

Il est rappelé que l'accord GEPP de la branche, indispensable complément à tout accord de formation, devra aider à cette mise en œuvre. Les parties se donnent comme objectif de finaliser un accord sur ce sujet avant la fin de l'année 2023.

Il est également rappelé que conformément à l'article 10.3 ci-dessous du présent accord, la contribution conventionnelle ne peut être utilisée pour financer des formations négociées en entreprise dans le cadre de plans de sauvegarde d'emploi.

Les parties s'accordent par ailleurs à amplifier leurs politiques en faveur de la formation professionnelle continue et solliciter également dans ce cadre avec leur opérateur de compétences (l'AFDAS) les dispositifs de type FNE et FSE pour développer l'effort de formation nécessaire et indispensable tant pour les salariés que pour les entreprises.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur**

Les parties s'accordent à reconduire certains dispositifs de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 20 novembre 2015 en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 2 | Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 et de son avenant du 4 mars 2019**

Depuis la conclusion de l'accord, plusieurs évolutions réglementaires ont précisé les règles régissant la formation professionnelle. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent modifier plusieurs points de leur accord suite au retour d'expérience de l'application de l'avenant du 4 mars 2019.

#### **Article 3 | Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux obligations légales et aux termes de l'accord du 20 novembre 2015 (art. 11), les parties décident de maintenir :

- un taux de contribution conventionnelle spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### **Accord du 20 novembre 2015 modifié par l'avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> janvier 2023 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale**

#### **Préambule**

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant renouvellement et acquisition de compétences sur de nouveaux champs.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, cette loi ouvre la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils relèvent. Elles soulignent par ailleurs que la formation professionnelle est un outil permettant de favoriser l'égalité professionnelle.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application de la loi du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

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

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et leurs employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

C'est-à-dire les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la presse quotidienne et hebdomadaire en région du 9 août 2021 (IDCC 3242).

Cet avenant du 22 février 2023 s'applique également aux salariés journalistes employés dans les entreprises de presse en régions relevant du champ d'application de la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976 (IDCC 1480).

## **Article 2 | Accords antérieurs**

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle – presse. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1<sup>er</sup>.

## **Article 3 | Instances des branches**

### **3.1. Désignation de l'opérateur de compétences des branches**

Les branches visées à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

### **3.2. Pôle paritaire sectoriel médias de l'AFDAS**

Un pôle paritaire sectoriel médias est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Ainsi conformément aux statuts de l'AFDAS, les pôles paritaires sectoriels sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du conseil d'administration et de lui proposer les orientations, priorités de formation et conditions de presse en charge des actions de formation pour la branche.

Les pôles peuvent par ailleurs toute proposition à la branche professionnelle concernant l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les pôles élaborent leurs propositions en lien avec la CPNEFP notamment dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME et de la certification.

Les services opérationnels de l'AFDAS viennent en appui des pôles paritaires.

### **3.3. Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles**

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est constitué. Elle est composée paritairement de dix membres : cinq des organisations patronales et cinq des organisations syndicales représentatives.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 10.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 10.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 10.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;

- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
- d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au remboursement des frais de transport et, le cas échéant, d'hébergement des membres de la commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution conventionnelle mutualisée.

### 3.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir une politique de certification qui inclut :
  - la possibilité de créer des certificats de qualification professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;
  - la possibilité de participer à la création de certificats de qualification professionnelle inter-branches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
  - la possibilité de confier à une structure *ad hoc* le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;
  - la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des médias ;
- de définir le coût pédagogique des contrats d'apprentissage.

### 3.5. Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'observatoire paritaire de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEFP, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEFP.

L'AFDAS apporte un appui technique et finance les travaux de l'observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'administration.

Les travaux de l'observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein du pôle paritaire sectoriel médias institué au sein de l'AFDAS, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

#### **4.1. Conseil en évolution professionnelle**

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, et aux anciens salariés sous contrats à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'APEC, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il permet de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

La démarche du CEP doit notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Les services de l'AFDAS et les entreprises informeront les salariés des modalités d'accès au CEP.

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l'existence et des modalités du CEP.

#### **4.2. Bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

#### **4.3. Entretien professionnel**

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Un accord d'entreprise peut néanmoins prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l'entreprise.

L'entretien professionnel ne peut porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d'évaluation ou d'appréciation.

L'entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l'entreprise.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien afin lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et être accompagnée d'une notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire.

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

À l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié ;
- l'évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et les propositions éventuelles de l'entreprise à cet égard ;
- la politique de mobilité de l'entreprise ;
- le parcours du salarié dans l'entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié et l'environnement ;
- les compétences développées depuis le précédent entretien ;
- les compétences à développer d'ici au prochain entretien ;
- la possibilité pour le salarié d'accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- mandat syndical.

#### **4.4. Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif**

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.



Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de six ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

Cet abondement donne lieu à un versement à la caisse des dépôts et consignations, dans les conditions fixées à l'article 8.1.2 du présent accord.

Il est rendu compte annuellement au comité social et économique, des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

## **Article 5 | Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage**

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents. La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle pourra, à cette fin, décider du maintien de l'attribution d'une prime financière pour toute embauche en contrat de professionnalisation, et définir, le cas échéant, les modalités de son versement, ou instaurer tout dispositif complémentaire favorisant le recours aux contrats de professionnalisation.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation et apprentissage) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise, sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

### **5.1. Objet du contrat de professionnalisation**

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.



## 5.2. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale lorsque qu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsque ces personnes sont inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

## 5.3. Durée de la formation

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;

- les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

## 5.4. Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une reconversion ou promotion par alternance.

Les missions du tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO compétent prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de onze salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite d'un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie de la part des dépenses engagées pour les actions de tutorat restant à la charge des entreprises.

## 5.5. Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP et, à défaut, par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO.

## 5.6. Contrats rompus

Les contrats de douze mois minimums qui sont rompus en cours d'exécution sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de cette rupture, peuvent être financés par l'AFDAS pendant une durée de trois mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

## 5.7. Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les signataires du présent accord conviennent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

■ Pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :

90 % du Smic pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV ;

80 % du Smic pour les autres.

■ Pour les titulaires âgés de 26 ans et plus :

85 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100 % du Smic.

## 5.8. L'objet du contrat d'apprentissage et son financement

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercée à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la branche sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNEF presse en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

À défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret

## Article 6 | Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Pour l'année 2023, les actions de formation non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Il est convenu que les entreprises informeront l'AFDAS des actions de formations organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail versus celles organisées durant le temps de travail dans les limites précitées (70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures et 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours). Cette information pourra ainsi être inscrite dans les bilans formation réalisés par l'AFDAS.

## **Article 8 | *Compte personnel de formation***

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

### **8.1. Acquisition des droits**

Tout salarié acquiert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative.

#### **8.1.2. Gestion de l'abondement correctif du CPF**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'employeur verse à la caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 4.3 du présent accord relatif à la gestion des parcours professionnels sur six ans n'ont pas été satisfaites une somme dont le montant est déterminé par décret et qui abonde le compte du salarié concerné.

## 8.2. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

## 8.3. Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

## 8.4. Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, par la caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

Dans le cadre de l'article 212 de la loi de finances pour 2023, est posé le principe de la prise en charge d'une partie du coût de la formation par le titulaire d'un CPF, sauf pour les demandeurs d'emploi ou les salariés dans le cadre d'un projet de formation demandé par l'employeur.

Les parties s'entendent au regard de cette situation nouvelle que les entreprises prennent à leur charge le reste à charge qui serait désormais supporté par les salariés pour les demandes de CPF dont les objectifs et les modalités pédagogiques seront co-construites et validées par les services formation des entreprises.

Cette disposition est en adéquation avec les objectifs que se sont préalablement fixés les acteurs sociaux de la branche en matière de développement des compétences et des qualifica-

tions pour faire face aux évolutions multiples du secteur (notamment lors de la négociation de l'avenant formation de 2019).

Le décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les modalités de participation et notamment les conditions dans lesquelles celle-ci pourra être prise en charge par l'employeur et le taux de la participation financière de l'employeur.

## 8.5. Abondements

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés » constituée au titre de la contribution légale.

La gestion de cet abondement via la contribution légale est réalisée sur décision du conseil d'administration de l'OPCO qui peut réserver une partie de son PDC des moins de 50 au financement d'une politique d'abondement pour les salariés des entreprises concernées.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;
- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranche.

## 8.6. CPF abondé par la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour abonder le CPF d'un salarié à condition que son employeur y ait volontairement contribué. Le montant de l'abondement conventionnel est plafonné au montant abondé par l'employeur.

Dans ce cas, l'action de formation concernée est réalisée pendant le temps de travail.

La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles délivrera une information permettant aux entreprises et aux salariés de connaître les conditions de bénéfice de l'abondement conventionnel du CPF ainsi que les conditions de mise en œuvre de la formation réalisée dans ce cadre, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord.

La mise en place de ce double abondement (un abondement de l'employeur sur fonds propres, et un abondement conventionnel de branche) vise à :

- augmenter les capacités financières du CPF à la main conjointe du salarié et de son employeur, avec l'appui de la branche ;
- créer, dans les entreprises de la branche presse en région, un nouveau dialogue social sur la formation, dans des logiques de co-investissements et co-décisions ;
- impulser, chez le salarié comme l'employeur, une nouvelle manière d'appréhender le développement des compétences par une mise en avant de la logique de co-construction.



La mise en œuvre de ce mécanisme d'abondement est conditionnée par l'opérabilité de la caisse des dépôts et consignation (qui depuis fin 2019 gère intégralement le CPF).

## **Article 9 | CPF de transition professionnelle et congé VAE**

### **9.1. CPF de transition professionnelle**

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'État.

### **9.2. Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Le congé pour VAE permet à tout salarié d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, dite « Marché du travail », vise à élargir et faciliter l'accès à la VAE, en instaurant un accès universel à ce dispositif et en allégeant les conditions d'accès. Pour sa mise en œuvre, un décret doit paraître.

À son initiative, le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définies par décret.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder quarante-huit heures par session d'évaluation.

Un décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les nouvelles modalités d'une procédure qui doit être simplifiée notamment en supprimant la durée minimale d'expérience, les délais de validation du dossier.

### 9.3. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de VAE, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise.

## Article 10 | *Contributions des entreprises*

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution conventionnelle dont le montant et les modalités d'utilisation sont détaillées ci-après à l'article 10.3.

### 10.1. Assiette des contributions

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution ; il en va de même des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

### 10.2. Contributions légales par taille d'entreprise

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

### 10.3. Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, environnementaux, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est



créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est gérée, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du présent accord, par la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre aux branches visées à l'article 1<sup>er</sup>.

### **10.3.1. Montant et gestion de la contribution conventionnelle**

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **10.3.2. Utilisation de la contribution conventionnelle**

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle dans les branches visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées en alternance ;
- des abondements dans le cadre du compte personnel du salarié ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 150 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- les actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le/les salarié(s) formateur(s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 du présent accord ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent 4 phases :
  - lancement et pré diagnostic ;
  - diagnostic ;
  - définition et construction d'un plan d'actions ;
  - mise en œuvre et suivi du plan d'actions ;
- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, E-learning, Mooc d'entreprise) ;
- des actions de formation se déroulant en présentiel ou sous forme mixte.

Des actions soutenant la transition écologique et la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

#### **10.4. Contributions volontaires**

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'AFDAS un versement volontaire, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui lui incombent, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou de la contribution conventionnelle.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

#### **Article 11 | *Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage***

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1°** Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2°** La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3°** La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Leur contenu

est déterminé par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

## **Article 12 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord***

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 13 | *Application***

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

#### **Article 14 | Bilans d'application et revoyure**

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision.

#### **Article 16 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### **Article 17 | Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

#### **Article 18 | Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés au travers notamment de deux dispositions :

- l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée au taux inférieur pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.1 du présent accord ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.2 du présent accord.

Accord professionnel

**BANQUE POPULAIRE**

**Avenant n° 3 du 3 novembre 2022**  
à l'accord du 25 février 2020  
relatif au régime de prévoyance  
et au régime de retraite supplémentaire collective

NOR : ASET2350372M

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**UNSA ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par avenant n° 2 du 13 janvier 2022, les partenaires sociaux de la branche Banque populaire ont adapté le régime conventionnel de prévoyance et de retraite supplémentaire de la branche du 25 février 2020 pour prendre en compte le nécessaire rééquilibrage technique du régime de prévoyance, modifier le taux contractuel du régime et, pour le seul exercice 2022, préciser le taux d'appel de la cotisation.

Conformément à l'article 8.1 de l'accord de branche modifié par l'article 5 de l'avenant précité, « Les taux d'appel éventuels des exercices suivants sont susceptibles de varier annuellement, et, en cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux effectivement appliqué dans l'exercice considéré ».

Au vu des résultats du régime de prévoyance et afin de maintenir l'équilibre technique de celui-ci, les partenaires sociaux constatent que ce taux d'appel doit être revu à effet du 1<sup>er</sup> janvier prochain puis doit égaliser le taux contractuel à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Par ailleurs, afin de définir un socle commun de politiques et de pratiques de gestions des emplois et des parcours professionnels pour l'ensemble des salariés du groupe BPCE, les parte-

naires sociaux du groupe ont signé le 12 juillet 2022 un accord de groupe relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Par le présent avenant, les partenaires sociaux de la branche Banque populaire tirent les conséquences de la signature de cet accord de groupe en termes de maintien des garanties de prévoyance pour les salariés concernés.

Afin de tenir compte de ces différentes évolutions, les partenaires sociaux de la branche Banque populaire ont ouvert une négociation de révision de l'accord du 25 février 2020, modifié par les avenants n° 1 du 17 septembre 2020 et n° 2 du 13 janvier 2022 qui a abouti à la signature du présent avenant.

Dans un souci de clarté et de meilleur lisibilité et compréhension de l'accord de branche, les parties décident de consolider l'intégralité des évolutions rappelées ci-dessus ainsi que celles du présent avenant dans un texte consolidé annexé au présent avenant.

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

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective du 25 février 2020 a pour objet :

- d'ajuster le taux d'appel de la cotisation du régime de prévoyance pour en maîtriser son équilibre technique ;
- de compléter les dispositions relatives au maintien des garanties de prévoyance pour tenir compte des dispositifs d'accompagnement des salariés prévus par l'accord groupe GEPP du 12 juillet 2022.

## **Section 1 Dispositions générales**

### **Article 2 | Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 3 | Demande de révision. Dénonciation**

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

### **Article 4 | Dépôt et publicité de l'avenant**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

## Section 2 Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

### Article 5 | *Modification de l'article 8 de l'accord de branche*

L'article 8.1 intitulé « Taux de cotisation » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 8.1 | *Taux de cotisation*

##### Taux contractuel

Le taux de cotisation d'équilibre du régime est fixé à 2,07 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 8.4.

Ce taux de cotisation d'équilibre est déterminé en considération de différents paramètres internes et externes au régime, en particulier les résultats du régime liés à l'évolution des risques couverts d'une part, et le contexte socioéconomique, la législation et réglementation en vigueur à la date de détermination de ce taux d'autre part.

Le taux contractuel est susceptible d'évoluer dans le temps. En cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux d'équilibre du régime.

##### Taux d'appel (taux effectivement appliqué)

Pour le seul exercice 2023, l'assureur accepte d'appliquer un taux d'appel de cotisation de 1,90 %, à la place du taux de cotisation contractuel, grâce à la reprise, à due concurrence, de la provision pour participation aux excédents relative au régime de prévoyance.

À compter de l'exercice 2024, le taux effectivement appliqué sera égal au taux d'équilibre tel que déterminé par les trois alinéas du paragraphe "Taux contractuel" du présent article. »

L'article 8.3 intitulé « Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### Article 8.3 | *Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts*

	Taux contractuel 2,07 %	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,266 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,907 %	56,45 %	43,55 %
Décès	0,897 %	100 %	0 %

	Taux d'appel 1,90 % (du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023)	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,234 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,813 %	54,80 %	45,20 %
Décès	0,853 %	100 %	0 %

L'article 8.4 intitulé « Assiette de la cotisation » est complété par les deux alinéas suivants :

« Pour les salariés à temps partiel, la rémunération retenue est celle effectivement perçue. Ils peuvent toutefois demander à bénéficier, à titre individuel et facultatif, d'un maintien de la garantie décès sur la base d'un temps plein dans les conditions et selon les modalités prévues par l'organisme assureur.



Ce qui précède est également applicable pour la rémunération effectivement perçue par les salariés en temps partiel fin de carrière et en congé de fin de carrière tels que prévus par l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022. »

Les autres dispositions de l'article 8 ne sont pas modifiées.

## **Article 6 | *Modification de l'article 9 de l'accord de branche***

L'article 9 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

### **« Article 9 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail***

En application de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée :

- soit conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante ;
- soit conformément aux dispositions d'accords collectifs spécifiques applicables aux salariés relevant de la branche Banque populaire signés au sein du groupe et dérogeant à cette règle, dont notamment à titre illustratif à la date de signature du présent accord, l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions des articles 8.1 à 8.3 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation financée en tout ou partie par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, dater et signer, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.



Ce maintien à titre individuel et facultatif des garanties est intégralement financé par le salarié dont le contrat de travail est suspendu. »

*Fait à Paris, le 3 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### **Accord relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective du 25 février 2020 intégrant les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 septembre 2020, l'avenant n° 2 du 13 janvier 2022 et de l'avenant n° 3 du 3 novembre 2022 (version consolidée)**

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche banque populaire renouvellent leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable aux salariés de la branche. Ils réaffirment leur volonté de pérenniser ces dispositifs professionnels de protection sociale, qui constituent des éléments fondamentaux du socle social dont bénéficient les salariés des Banques populaires visées ci-dessous.

Le présent accord révisé les dispositions préexistantes résultant de l'accord du 13 mars 2012 et de ses avenants ultérieurs. De ce fait, celles-ci sont entièrement remplacées par les dispositions ci-après.

#### **Article 1 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche Banque populaire, mentionnées à l'article L. 512-11 du code monétaire et financier et citées dans les annexes du présent accord :

- annexe 1.1. Pour les entreprises concernées par le régime obligatoire de prévoyance et ;
- annexe 2.1. Pour les entreprises concernées par le régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies (régime « RSRC »).

#### **Article 2 | Objet**

Le présent accord a pour objet de se substituer intégralement aux dispositions de l'accord collectif relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 et de ses avenants ultérieurs.

## **Section 1 Dispositions générales**

#### **Article 3 | Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, qui se substitue aux dispositions antérieures de l'accord du 13 mars 2012 et à ses avenants ultérieurs, est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### **Article 4 | Demande de révision. Dénonciation**

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

## **Article 5 | Dépôt et publicité de l'accord**

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 exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

## **Section 2 Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance**

### **Article 6 | Salariés bénéficiaires**

Le présent accord définit un régime complémentaire de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 1.1 du présent accord.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 1.1 du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

### **Article 7 | Prestations**

Les prestations dont bénéficient les salariés en application du présent régime de prévoyance sont résumées à l'annexe 1.2 du présent accord.

En tout état de cause, il est précisé que les prestations et leurs conditions ou modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Les prestations ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour l'entreprise, qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations.

### **Article 8 | Cotisations**

#### **Article 8.1 | Taux de cotisation**

##### **Taux contractuel**

Le taux de cotisation d'équilibre du régime est fixé à 2,07 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 8.4.

Ce taux de cotisation d'équilibre est déterminé en considération de différents paramètres internes et externes au régime, en particulier les résultats du régime liés à l'évolution des

risques couverts d’une part, et le contexte socioéconomique, la législation et réglementation en vigueur à la date de détermination de ce taux d’autre part.

Le taux contractuel est susceptible d’évoluer dans le temps. En cas d’évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux d’équilibre du régime.

**Taux d’appel (taux effectivement appliqué)**

Pour le seul exercice 2023, l’assureur accepte d’appliquer un taux d’appel de cotisation de 1,90 %, à la place du taux de cotisation contractuel, grâce à la reprise, à due concurrence, de la provision pour participation aux excédents relative au régime de prévoyance.

À compter de l’exercice 2024, le taux effectivement appliqué sera égal au taux d’équilibre tel que déterminé par les trois alinéas du paragraphe « Taux contractuel » du présent article.

**Article 8.2 | Répartition du financement de la cotisation**

Le financement de la cotisation est réparti de la façon suivante :

Part patronale	Part salariale
71,7 %	28,3 %

Le taux de cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2<sup>e</sup> décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

**Article 8.3 | Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts**

	Taux contractuel 2,07 %	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,266 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,907 %	56,45 %	43,55 %
Décès	0,897 %	100 %	0 %

  

	Taux d’appel 1,90 % (du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023)	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,234 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,813 %	54,80 %	45,20 %
Décès	0,853 %	100 %	0 %

**Article 8.4 | Assiette de la cotisation**

L’assiette de cotisation est constituée du salaire perçu par le salarié. Au titre du présent article, on entend par salaire, tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l’exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l’occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de huit fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération retenue est celle effectivement perçue. Ils peuvent toutefois demander à bénéficier, à titre individuel et facultatif, d’un maintien de la garantie décès sur la base d’un temps plein dans les conditions et selon les modalités prévues par l’organisme assureur.

Ce qui précède est également applicable pour la rémunération effectivement perçue par les salariés en temps partiel fin de carrière et en congé de fin de carrière tels que prévus par l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022.

## **Article 9 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail***

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée :

- soit conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante ;
- soit conformément aux dispositions d'accords collectifs spécifiques applicables aux salariés relevant de la branche Banque populaire signés au sein du groupe et dérogeant à cette règle, dont notamment à titre illustratif à la date de signature du présent accord, l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions des articles 8.1 à 8.3 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation financée en tout ou partie par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, dater et signer, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Ce maintien à titre individuel et facultatif des garanties est intégralement financé par le salarié dont le contrat de travail est suspendu.

## **Article 10 | *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail***

Le régime de prévoyance « incapacité, invalidité et décès » applicable dans les entreprises visées à l'annexe 1.1 est maintenu, au profit des salariés en cas de cessation du contrat de travail (hors faute lourde), dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Certaines garanties peuvent être maintenues, à titre individuel et facultatif, à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le régime de prévoyance.

L'employeur informe :

- le salarié du maintien de ces garanties ou, le cas échéant, de la possibilité d'en demander le maintien à titre individuel et facultatif, dans le certificat de travail ; et
- l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

## **Article 11 | Conséquences en cas de changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, il est prévu, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions assurantielles résiliées par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;
- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions assurantielles résiliées par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

## **Article 12 | Information**

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de prévoyance. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

## **Section 3 Dispositions applicables au plan d'épargne retraite obligatoire (régime « RSRC »)**

L'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, prise en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) a créé de nouveaux plans d'épargne retraite, dont le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, un PERO est mis en place et se substitue au régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies prévu par l'accord de branche Banque populaire.

## **Article 13 | Salaries bénéficiaires**

Le présent accord définit un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), intitulé régime supplémentaire de retraite collective obligatoire (« RSRC ») pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 2.1 du présent accord.

Le RSRC est un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies auquel l'affiliation des salariés est obligatoire.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 2.1 du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

## **Article 14 | Alimentation du RSRC**

### **Article 14.1 | Versements obligatoires**

Les cotisations servant au financement du RSRC sont les suivantes :

Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
3,65 % du salaire	63,7 %	36,3 %

Le taux des cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3<sup>e</sup> décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au titre du présent article, on entend par salaire tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

### **Article 14.2 | Autres versements**

Le RSRC peut également être alimenté par :

- les versements volontaires du bénéficiaire, effectués en numéraire ;
- le transfert de droits individuels en cours de constitution issus d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un régime de retraite supplémentaire, à savoir :
  - les versements volontaires du bénéficiaire ;
  - les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur ; et
- les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur,

dans les conditions et selon les modalités pratiques prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

Conformément à la réglementation, le RSRC peut également être alimenté par le versement de droits inscrits au CET sous réserve que l'accord instituant le CET ait prévu expressément cette modalité d'affectation, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, de sommes correspon-

nant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur prévues par l'article D. 224-9 du code monétaire et financier, soit actuellement 10 jours par an.

## **Article 15 | *Emploi des sommes versées***

Les sommes versées au RSRC sont affectées à l'acquisition d'unités de rente.

## **Article 16 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail***

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions de l'article 14.1 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

## **Article 17 | *Prestations***

### **Article 17.1 | *Prestations du régime***

Les prestations versées sont celles résultant du contrat de retraite supplémentaire souscrit en application du présent accord et dont les prestations sont résumées à l'annexe 2.2.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement de l'entreprise, qui n'est tenue à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations visées à l'article 14.1.

Les prestations seront versées et revalorisées par l'organisme assureur dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat de retraite supplémentaire.

Dans tous les cas, les droits des salariés résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

### **Article 17.2 | *Indisponibilité de principe***

Les droits viagers personnels ou le capital payable au bénéficiaire n'est disponible, par principe, qu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, hors cas de déblocage anticipé.



### **Article 17.3 | Modalités de délivrance des sommes**

À la date de liquidation par le bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse les droits correspondants aux :

- versements obligatoires sont délivrés sous la forme d'une rente viagère ;
- autres versements sont délivrés, au choix du bénéficiaire, sous la forme d'un capital, ou d'une rente viagère. Le bénéficiaire exprime son choix quant aux modalités de délivrance des sommes susmentionnées dans les conditions prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

### **Article 17.4 | Déblocage anticipé**

Les droits constitués dans le RSRC peuvent être, à la demande du bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant la date de liquidation prévue à l'article 17.2 dans les conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur (à ce jour, l'article L. 224-4 du code monétaire et financier).

### **Article 18 | Réversion**

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre :

- une rente non réversible ;
- une rente réversible ;

selon les modalités définies au contrat de retraite supplémentaire.

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, si le salarié a fait le choix de la réversion, la pension de réversion versée en application du régime de retraite supplémentaire est partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage. Les conditions et les modalités de versement sont définies par le contrat de retraite supplémentaire.

### **Article 19 | Information**

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de retraite. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, le bénéficiaire du plan peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation.

Six mois avant le début de la période susmentionnée, le gestionnaire du plan informe le bénéficiaire de cette possibilité.

### **Article 20 | Disposition complémentaire**

Conformément à l'article L. 224-6 du code monétaire et financier les modalités de changement de gestionnaire sont précisées par le contrat de retraite supplémentaire.

*(Voir page suivante.)*

## Annexes

### Annexe 1 Régime obligatoire de prévoyance

#### Annexe 1.1 | Liste des entreprises concernées

Banque populaire Rives de Paris.  
Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté.  
Banque populaire Aquitaine-Centre-Atlantique.  
CASDEN Banque populaire.  
Banque populaire Auvergne-Rhône-Alpes.  
Banque populaire du Nord.  
Banque populaire Méditerranée.  
Banque populaire du Sud.  
Banque populaire Grand Ouest.  
Banque populaire Alsace-Lorraine-Champagne.  
Banque populaire Occitane.  
Banque populaire Val-de-France.  
BRED Banque populaire.

#### Annexe 1.2 | Résumé des prestations

Décès		
Montant de la garantie exprimée en % du salaire tel qu'il est défini à l'article 8 du présent accord complété éventuellement de toutes les indemnités journalières perçues par le participant au cours des douze mois précédant le mois de l'arrêt de travail ou du décès.		
Capital décès		
Assuré sans personne à charge		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	150 %	
Marié, Pacs ou concubin	200 %	
Assuré avec personne à charge	200 %	
Majoration par enfant à charge	40 % (montant minimum de 11 373 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2022)	
Rente éducation au profit de chaque enfant à charge	Moins de 12 ans	14 %
	de 12 ans à moins de 16 ans	16 %
	de 16 ans à moins de 19 ans	18 %
	de 19 ans à moins de 26 ans	20 %
	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2022, le montant trimestriel de la prestation ne peut être supérieur à 3 772 euros, ni inférieur à 1 508 euros.  Ce minimum est porté à 1 729 euros à partir de l'âge de 16 ans	
Prestation transitoire	40 % pendant une durée de 3 ans ou plafonnée à 5 ans en cas d'enfant à charge	

Rente d'orphelin	Prestation transitoire pour une durée de 5 ans maximum		
IAD	100 % du capital décès		
Double effet familial	50 %		
Décès accidentel	Capital supplémentaire égal à 100 % du capital versé en cas de décès		
Incapacité de travail/Invalidité permanente			
Montant de la garantie exprimée en % du salaire tel qu'il est défini à l'article 8 du présent accord complété éventuellement de toutes les indemnités journalières perçues par le participant au cours des douze mois précédant le mois de l'arrêt de travail ou du décès.			
Incapacité	75 % de la 365 <sup>e</sup> partie du salaire, 80 % si le participant a au moins trois enfants à charge		
Invalidité		Base	Avec 3 enfants à charge
	1 <sup>re</sup> catégorie	45 %	54 %
	2 <sup>e</sup> catégorie	75 %	80 %
	3 <sup>e</sup> catégorie	80 %	80 %

## Annexe 2 Régime supplémentaire de retraite collective RSRC

### Annexe 2.1 | Liste des entreprises concernées

Banque populaire Rives de Paris.  
Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté.  
Banque populaire Aquitaine-Centre-Atlantique.  
CASDEN Banque populaire.  
Banque populaire Auvergne-Rhône-Alpes.  
Banque populaire du Nord.  
Banque populaire Méditerranée.  
Banque populaire du Sud.  
Banque populaire Grand Ouest.  
Banque populaire Alsace-Lorraine-Champagne.  
Banque populaire Occitane.  
Banque populaire Val-de-France.

### Annexe 2.2 | Résumé des prestations

La prestation ne peut prendre effet avant celle de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

La prestation est servie en rente pour les droits acquis dans le compartiment « Entreprise » (C3).

La prestation peut être servie en rente et/ou en capital pour les droits acquis dans le compartiment « Versements individuels » (C1) et dans le compartiment « Épargne salariale » (C2).

Lorsqu'il s'agit d'une rente la prestation annuelle brute est égale au produit :

- du nombre de points inscrits au compte individuel du participant, éventuellement diminué ou majoré des coefficients d'anticipation ou de prorogation à la date de la liquidation de la retraite ;
- par la valeur de service du point, en vigueur le jour de la date d'effet de la liquidation.

Lorsqu'il s'agit d'un capital la prestation annuelle brute est égale à la valeur de transfert.

### Pension de réversion

Au moment de la liquidation de sa retraite, le participant peut demander, au profit de son conjoint, la réversibilité de la retraite au taux de 60 % des droits servis à la date du décès.

Les droits du participant sont alors réduits définitivement par application d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et son conjoint.

La rente de réversion est versée au conjoint dès son 60<sup>e</sup> anniversaire.

### Décès du participant avant la liquidation

En cas de décès du participant non retraité, le conjoint survivant peut bénéficier de 60 % des droits du participant. Ces droits sont affectés d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et le conjoint survivant au moment du décès.

### Situations particulières

#### Cumul emploi retraite

En cas de reprise d'activité dans une entreprise adhérente au régime après la liquidation des droits acquis, dans le cadre du cumul emploi retraite, les cotisations versées au titre de la nouvelle activité donnent lieu à attribution de nouveaux droits.

#### Retraite progressive

Le participant qui demande la liquidation de sa pension vieillesse sécurité sociale et le service d'une fraction de celle-ci dans le cadre du dispositif de retraite progressive (art. L. 351-15 du code de la sécurité sociale) peut demander la liquidation de ses droits acquis au titre du RSRC.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-13 du 1<sup>er</sup> avril 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7001   Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 140 du 30 janvier 2023 .....</b>	134
<b>IDCC 7002   Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 135 du 30 janvier 2023 .....</b>	136
<b>IDCC 7005   Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 92 du 14 février 2023 .....</b>	139
<b>IDCC 7006   Sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 97 du 23 février 2023 .....</b>	141
<b>IDCC 7023   Entreprise agricole de déshydratation : avenant n° 7 du 17 janvier 2023 .....</b>	143
<b>IDCC 7023   Entreprise agricole de déshydratation : avenant n° 8 du 17 janvier 2023 .....</b>	147
<b>IDCC 8212   Scieries agricoles et activités connexes : avenant n° 37 du 20 janvier 2023 .....</b>	151
<b>IDCC 8233   Entreprises de travaux agricoles et ruraux : avenant n° 63 du 1<sup>er</sup> février 2023 .....</b>	155
<b>IDCC 8252   Entreprises de travaux agricoles et ruraux : avenant n° 72 du 1<sup>er</sup> février 2023 .....</b>	157
<b>IDCC 8313   Entreprises de travaux agricoles et ruraux : avenant n° 62 du 3 février 2023 .....</b>	159
<b>IDCC 8831   Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière : avenant n° 47 du 10 janvier 2023 .....</b>	161
<b>IDCC 9021   Exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées, et entreprises de travaux agricoles et ruraux : avenant n° 131 du 3 février 2023 .....</b>	164
<b>IDCC 9341   Exploitations agricoles : avenant n° 187 du 16 janvier 2023 .....</b>	167
<b>IDCC 9601   Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole : avenant n° 145 du 3 février 2023 .....</b>	168
<b>IDCC 9802   Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux : avenant n° 73 du 3 février 2023 .....</b>	170

## Avenant n° 140 du 30 janvier 2023

NOR : AGRS2397031M

IDCC : 7001

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

**Coopération agricole bétail et viande,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des  
tabacs et activités annexes FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | *Revalorisation de la grille des salaires au 1<sup>er</sup> février 2023*

À compter du 1<sup>er</sup> février 2023, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1<sup>er</sup> février 2023, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 715	1 728	1 758
	II	1 768	1 784	1 818
	III	1 831	1 852	1 891
	IV	1 914	1 954	1 990
AMTS	IV	2 001	2 024	2 063
	V	2 224	2 310	2 401
	VI	2 565	2 667	2 756

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Cadres	VI	2 786	2 814	2 964
	VII	3 244	3 498	3 774
	VIII	4 274	4 611	4 976
	IX	5 547	5 987	6 462

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

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

## Article 3 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir pour aborder de nouveau le sujet de la revalorisation des salaires minima de branche en cas de revalorisation du Smic au cours de l'année 2023.

## Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Selon l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5 | *Demande d'extension*

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 30 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,  
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL  
ET D'OLÉAGINEUX**

## Avenant n° 135 du 30 janvier 2023

NOR : AGRS2397032M

IDCC : 7002

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

**Coopération agricole au titre de LCA métiers du grain et LCA nutrition animale,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT Agri Agro ;**  
**Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;**  
**Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,**  
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Par cet avenant n° 135, les partenaires sociaux de la « V branches » souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des près de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la « V branches », entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés, en matière de pouvoir d'achats.

Outre la revalorisation de la RAG au titre de 2023 à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire l'expérimentation du forfait mobilité durable, tel que prévu dans le cadre de l'avenant n° 133 du 11 janvier 2022.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 1<sup>er</sup> | *Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 134 du 14 juin 2022*

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant n° 134 du 14 juin 2022 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2022, à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille.



La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2023 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2023 (sur 13 mois)
OE	1	1	22 329
		2	22 476
		3	22 623
	2	1	23 308
		2	24 087
		3	24 843
	3	1	26 316
		2	27 052
		3	27 789
TAM	4	1	29 294
		2	30 054
		3	30 827
	5	1	32 343
		2	33 119
		3	33 892
	6	1	35 330
		2	36 101
		3	36 873
Cadres	7	1	37 656
		2	39 953
	8	1	41 497
		2	43 034
	9	1	45 349
		2	47 659
	10	1	49 967
		2	52 276

## Article 2 | Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant n° 128

Pour les coopératives « V branches », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant n° 129, la grille est revalorisée à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2022.

## Article 3 | Clause de revoyure

La situation actuelle est marquée par une très forte incertitude et instabilité. En conséquence, les parties s'engagent à se réunir pour réexaminer la grille de la RAG dans le mois suivant la revalorisation du Smic, le cas échéant.

#### **Article 4 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

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

#### **Article 5 | Reconduction du forfait mobilités durables**

L'avenant n° 133 du 11 janvier 2022 prévoyait la mise en place d'un « forfait mobilités durables ». Dans le présent avenant n° 135, les parties décident de reconduire l'expérimentation de ce dispositif dans les conditions fixées dans le cadre de l'avenant n° 133. Un bilan sur sa mise en œuvre sera réalisé dans le cadre de la présentation du rapport économique et social de la V branches, en 2024.

#### **Article 6 | Demande d'extension**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 30 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 92 du 14 février 2023**

NOR : AGRS2397033M

IDCC : 7005

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

**Coopération agricole vignerons-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFE-CGC Agro ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> février 2023 :

**Salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> février 2023**

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 719,28	1 753,67	1 841,35	
		11,336	11,562	12,141	
II OEQ	1	1 895,27	1 933,17	2 029,83	2 171,92
		12,496	12,746	13,383	14,320
	2	2 029,82	2 070,41	2 173,93	2 326,11
		13,383	13,651	14,333	15,337

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
III OEHO	1	2 212,24	2 256,48	2 369,30	2 535,15
		14,586	14,878	15,621	16,715
	2	2 348,07	2 395,03	2 514,78	2 690,81
		15,481	15,791	16,581	17,741
IV TAM	1	2 483,92	2 533,60	2 660,28	2 846,50
		16,377	16,705	17,540	18,768
	2	2 671,50	2 724,93	2 861,18	3 061,46
		17,614	17,966	18,865	20,185
V Cadres	TAC	2 846,14	2 903,06	3 048,21	3 261,58
		18,765	19,141	20,098	21,504
	Direction	3 666,00	Augmentation de 4,039 % jusqu'à 3 666 euros + différentiel/salaire réel.		

## Article 2

Les montants du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 18.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Article 18.4 : 44,17 €.
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 126,11 € et 50,68 €.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 14 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : 7006 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (Métropole)**

### Avenant n° 97 du 23 février 2023

NOR : AGRS2397034M

IDCC : 7006

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;**

**FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

##### Salaires au 1<sup>er</sup> mars 2023

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2023, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 11,27 €
210	11,36 €
220	11,44 €
250	11,56 €
270	11,65 €
290	11,79 €
320	11,95 €
350	12,36 €
380	12,73 €

Coefficient	Salaire horaire minimum
410	13,16 €
440	13,64 €
470	14,08 €
500	14,58 €
550	15,29 €
610	16,09 €
720	17,75 €
840	19,54 €

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 23 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7023 | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**  
**(5 juin 2018)**

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,  
*Journal officiel* du 17 novembre 2018)

## Avenant n° 7 du 17 janvier 2023

NOR : AGRS2397035M

IDCC : 7023

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP**  
**section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2023.

### Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2022 seront abrogées au 1<sup>er</sup> février 2023.

### Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est.

*Fait à Châlons-en-Champagne, le 17 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe

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

(En euros.)

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)	Salaire mensuel (base 162,5 heures <sup>[1]</sup> )
Conducteur engins agricoles	1	135	11,27	1 709,32	1 861,80
	2	155	12,20	1 850,49	2 015,57
	3	165	12,71	1 927,70	2 099,66
Chef d'équipe plaine	1	175	13,48	2 044,53	2 226,91
Chef de plaine	1	190	14,64	2 219,77	2 417,79
	2	205	15,79	2 395,02	2 608,67
	3	220	16,95	2 570,26	2 799,55
Conducteur de camion	1	140	11,44	1 735,22	1 890,02
	2	150	11,94	1 811,55	1 973,15
	3	160	12,48	1 892,55	2 061,37
	4	165	12,71	1 927,70	2 099,66
Conducteur engins manu- tention	1	135	11,27	1 709,32	1 861,80
	2	140	11,44	1 735,22	1 890,02
	3	150	11,94	1 811,55	1 973,15
Assistant de fabrication	1	135	11,27	1 709,32	1 861,80
	2	145	11,70	1 774,16	1 932,43
	3	150	11,94	1 811,55	1 973,15
Pilote d'installation	1	155	12,20	1 850,49	2 015,57
	2	165	12,71	1 927,70	2 099,66
	3	175	13,48	2 044,53	2 226,91
Chef d'équipe fabrication	1	185	14,25	2 161,36	2 354,16
Responsable fabrication	1	210	16,18	2 453,43	2 672,29
Responsable d'usine	1	240	18,49	2 803,92	3 054,05
Agent d'entretien	1	145	11,70	1 774,16	1 932,43
	2	160	12,48	1 892,55	2 061,37
	3	180	13,87	2 102,94	2 290,54
Chef d'équipe entretien	1	195	15,02	2 278,19	2 481,42
Responsable atelier	1	205	15,79	2 395,02	2 608,67
	2	225	17,33	2 628,68	2 863,17
Agent de silo	1	145	11,70	1 774,16	1 932,43
	2	155	12,20	1 850,49	2 015,57

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)	Salaire mensuel (base 162,5 heures <sup>[1]</sup> )
Chef d'équipe silo	1	170	13,09	1 986,11	2 163,29
Responsable stockage	1	210	16,18	2 453,43	2 672,29
Ouvrier de déshydratation	1	135	11,27	1 709,32	1 861,80
Secrétaire	1	155	12,20	1 850,49	2 015,57
	2	175	13,48	2 044,53	2 226,91
Secrétaire de direction	1	205	15,79	2 395,02	2 608,67
Assistante de direction	1	240	18,49	2 803,92	3 054,05
Agent administratif	1	135	11,27	1 709,32	1 861,80
	2	145	11,70	1 774,16	1 932,43
	3	155	12,20	1 850,49	2 015,57
Comptable	1	175	13,48	2 044,53	2 226,91
	2	190	14,64	2 219,77	2 417,79
	3	205	15,79	2 395,02	2 608,67
Responsable comptabilité	1	215	16,56	2 511,85	2 735,92
	2	225	17,33	2 628,68	2 863,17
Chef comptable	1	240	18,49	2 803,92	3 054,05
Contrôleur de gestion	1	225	17,33	2 628,68	2 863,17
Responsable ressources humaines	1	225	17,33	2 628,68	2 863,17
	2	240	18,49	2 803,92	3 054,05
Aide laborantin	1	135	11,27	1 709,32	1 861,80
	2	140	11,44	1 735,22	1 890,02
	3	150	11,94	1 811,55	1 973,15
Technico-commercial	1	185	14,25	2 161,36	2 354,16
	2	200	15,41	2 336,60	2 545,04
	3	220	16,95	2 570,26	2 799,55

[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,077029.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 11,27 € par heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Convention collective nationale

IDCC : 7023 | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**  
**(5 juin 2018)**

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,  
*Journal officiel* du 17 novembre 2018)

## Avenant n° 8 du 17 janvier 2023

NOR : AGRS2397036M

IDCC : 7023

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP**  
**section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

### Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 17 janvier 2023 seront abrogées au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

### Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand-Est.

*Fait à Châlons-en-Champagne, le 17 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2023

(En euros.)

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)	Salaire mensuel (base 162,5 heures <sup>(1)</sup> )
Conducteur engins agricoles	1	135	11,30	1 714,32	1 867,25
	2	155	12,33	1 870,73	2 037,61
	3	165	12,85	1 948,90	2 122,75
Chef d'équipe plaine	1	175	13,63	2 067,01	2 251,40
Chef de plaine	1	190	14,80	2 244,19	2 444,38
	2	205	15,96	2 421,36	2 637,36
	3	220	17,13	2 598,53	2 830,34
Conducteur de camion	1	140	11,57	1 754,19	1 910,68
	2	150	12,07	1 830,86	1 994,19
	3	160	12,62	1 913,66	2 084,37
	4	165	12,85	1 948,90	2 122,75
Conducteur engins manuten- tion	1	135	11,30	1 714,32	1 867,25
	2	140	11,57	1 754,19	1 910,68
	3	150	12,07	1 830,86	1 994,19
Assistant de fabrication	1	135	11,30	1 714,32	1 867,25
	2	145	11,83	1 794,06	1 954,10
	3	150	12,07	1 830,86	1 994,19
Pilote d'installation	1	155	12,33	1 870,73	2 037,61
	2	165	12,85	1 948,90	2 122,75
	3	175	13,63	2 067,01	2 251,40
Chef d'équipe fabrication	1	185	14,41	2 185,13	2 380,06
Responsable fabrication	1	210	16,35	2 480,42	2 701,69
Responsable d'usine	1	240	18,69	2 834,76	3 087,64
Agent d'entretien	1	145	11,83	1 794,06	1 954,10
	2	160	12,62	1 913,66	2 084,37
	3	180	14,02	2 126,07	2 315,73
Chef d'équipe entretien	1	195	15,19	2 303,24	2 508,71
Responsable atelier	1	205	15,96	2 421,36	2 637,36
	2	225	17,52	2 657,59	2 894,66
Agent de silo	1	145	11,83	1 794,06	1 954,10
	2	155	12,33	1 870,73	2 037,61

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)	Salaire mensuel (base 162,5 heures <sup>[1]</sup> )
Chef d'équipe silo	1	170	13,24	2 007,96	2 187,08
Responsable stockage	1	210	16,35	2 480,42	2 701,69
Ouvrier de déshydratation	1	135	11,30	1 714,32	1 867,25
Secrétaire	1	155	12,33	1 870,73	2 037,61
	2	175	13,63	2 067,01	2 251,40
Secrétaire de direction	1	205	15,96	2 421,36	2 637,36
Assistante de direction	1	240	18,69	2 834,76	3 087,64
Agent administratif	1	135	11,30	1 714,32	1 867,25
	2	145	11,83	1 794,06	1 954,10
	3	155	12,33	1 870,73	2 037,61
Comptable	1	175	13,63	2 067,01	2 251,40
	2	190	14,80	2 244,19	2 444,38
	3	205	15,96	2 421,36	2 637,36
Responsable comptabilité	1	215	16,74	2 539,47	2 766,01
	2	225	17,52	2 657,59	2 894,66
Chef comptable	1	240	18,69	2 834,76	3 087,64
Contrôleur de gestion	1	225	17,52	2 657,59	2 894,66
Responsable ressources humaines	1	225	17,52	2 657,59	2 894,66
	2	240	18,69	2 834,76	3 087,64
Aide laborantin	1	135	11,30	1 714,32	1 867,25
	2	140	11,57	1 754,19	1 910,68
	3	150	12,07	1 830,86	1 994,19
Technico-commercial	1	185	14,41	2 185,13	2 380,06
	2	200	15,58	2 362,30	2 573,03
	3	220	17,13	2 598,53	2 830,34
<p>[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.  Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.  Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,077876.  Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 11,27 € par heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.</p>					

Convention collective

IDCC : **8212** | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES**  
**(Champagne-Ardenne)**  
**(9 mars 1992)**

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1993)

## Avenant n° 37 du 20 janvier 2023

NOR : AGRS2397037M

IDCC : 8212

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

**Fédération nationale du bois ;**

**Fédération nationale du bois Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**Syndicat CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

### Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles de Champagne-Ardenne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

### Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2023 et sera déposé à la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSP) de la Marne.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Châlons-en-Champagne, le 20 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe

Barèmes des salaires résultant de l'avenant n° 37 du 20 janvier 2023 à la convention collective de travail du 9 mars 1992 concernant les scieries agricoles de Champagne-Ardenne (à compter du 1<sup>er</sup> février 2023)

Coefficient	Taux horaire en euros
1° Personnel ouvrier	
100	11,27
105	11,36
110	11,38
115	11,43
125	11,45
135	11,48
150	11,54
170	12,37
200	13,71
2° Personnel administratif, commercial et technique	
100	11,27
110	11,38
120	11,44
135	11,48
150	11,54
170	12,37
190	13,25
210	14,12
240	15,39
270	16,69
3° Agents de maîtrise	
190	13,25
230	14,97
270	16,69
320	18,93
370	21,07

Coefficient	Taux horaire en euros
4° Cadres	
280	17,14
360	20,67
420	23,30
460	25,04
480	25,90
510	27,25
550	28,95
600	31,16

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 11,27 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est réévaluée à : 5,60 €.

Convention collective

IDCC : **8233** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Haute-Normandie)**  
**(3 juillet 1970)**

(Étendue par arrêté du 2 août 1971,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1971)

### Avenant n° 63 du 1<sup>er</sup> février 2023

NOR : AGRS2397038M

IDCC : 8233

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

**Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie**  
**FGA CFDT ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de l'accord collectif 8233 « Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie » est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I

Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,83

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois qualifiés	1	12,09
	2	12,41
Emplois hautement qualifiés	1	12,73
	2	13,03
<b>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</b>		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,75
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17
<b>2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Emplois administratifs exécutant	1	11,27
	2	11,43
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03
<b>2.2. 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 en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Technicien administratif et comptable	1	13,69
	2	14,47
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui 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*.

*Fait à Caen, le 1<sup>er</sup> février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8252** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Basse-Normandie)**  
**(19 décembre 1989)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

## Avenant n° 72 du 1<sup>er</sup> février 2023

NOR : AGRS2397039M

IDCC : 8252

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

**Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie  
FGA CFDT ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de l'accord collectif 8252 « Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie » est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe II

Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,83

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois qualifiés	1	12,09
	2	12,41
Emplois hautement qualifiés	1	12,73
	2	13,03
<b>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</b>		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,75
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17
<b>2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Emplois administratifs exécutant	1	11,27
	2	11,43
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03
<b>2.2. 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 en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Technicien administratif et comptable	1	13,69
	2	14,47
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui 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*.

*Fait à Caen, le 1<sup>er</sup> février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8313** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Nord – Pas-de-Calais)**  
**(21 septembre 1984)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1985,  
*Journal officiel* du 7 février 1985)

## Avenant n° 62 du 3 février 2023

NOR : AGRS2397040M

IDCC : 8313

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

**Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGA CFTD ;**

**Fédération CFTC Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,53	1 748,72
Emploi spécialisé	1	11,71	1 776,02
	2	11,82	1 792,70
Emploi qualifié	1	12,05	1 827,58
	2	12,33	1 870,05
Emploi hautement qualifié	1	12,76	1 935,27
	2	13,31	2 018,68

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,99	2 121,82
	2	14,75	2 237,08
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,44	2 341,73
	2	16,17	2 452,45
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,54	1 750,23
Emploi qualifié	1	11,92	1 807,87
	2	12,19	1 848,82
Emplois hautement qualifié	1	12,62	1 914,03
	2	13,12	1 989,87
Technicien administratif et comptable	1	13,82	2 096,03
	2	14,59	2 212,82
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2 | Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 4,01 €.

## Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023.

## Article 4 | Dépôt et extension

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

*Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **8831** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

**(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)**

**(16 septembre 1986)**

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,

*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1987)

## Avenant n° 47 du 10 janvier 2023

NOR : AGRS2397041M

IDCC : 8831

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

**Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants :  
Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme ;**

**Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements sui-  
vants : Cantal, Gard, Haute-Loire, Lozère et Puy-de-Dôme,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicats de la fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT des départe-  
ments suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

*(Voir page suivante.)*

## « Grille des salaires des travailleurs au temps

### A. Personnel ouvrier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 <sup>er</sup> février 2023	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures heb- domadaires)
I	A B	100	11,27	1 709,32
II	1 C	105	11,31	1 715,39
	2 D	110	11,34	1 719,94
III	1 E	115	11,38	1 726,00
	2 F	125	11,41	1 730,55
	3 G	135	11,43	1 733,59
IV	1 H	150	11,47	1 739,65
	2 I	170	11,82	1 792,74
	3 J	200	12,81	1 942,89

### B. Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 <sup>er</sup> février 2023	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures heb- domadaires)
ACT 1		100	11,27	1 709,32
ACT 2	1 <sup>er</sup> échelon	110	11,34	1 719,94
	2 <sup>e</sup> échelon	120	11,40	1 729,04
ACT 3	1 <sup>er</sup> échelon	135	11,43	1 733,59
	2 <sup>e</sup> échelon	150	11,47	1 739,65
ACT 4		170	11,82	1 792,74
ACT 5	1 <sup>er</sup> échelon	190	12,63	1 915,59
	2 <sup>e</sup> échelon	210	13,26	2 011,14
ACT 6	1 <sup>er</sup> échelon	240	14,38	2 181,01
	2 <sup>e</sup> échelon	270	15,52	2 353,92

### C. Agent de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 <sup>er</sup> février 2023	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures heb- domadaires)
AM 1		190	12,63	1 915,59
AM 2	Échelon 1	230	14,01	2 124,90
	Échelon 2	270	15,52	2 353,92

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 <sup>er</sup> février 2023	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM 3	Échelon 1	320	17,43	2 643,61
	Échelon 2	370	19,35	2 934,81

## D. Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 <sup>er</sup> février 2023	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C. 1	280	15,90	2 411,55
C. 2	360	18,96	2 875,66
C. 3	420	21,26	3 224,50
C. 4	460	22,81	3 459,59
C. 5	480	23,55	3 571,83
C. 6	510	24,71	3 747,77
C. 7	550	26,22	3 976,79
C. 8	600	28,14	4 267,99

### Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

### Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

### Article 4

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> février 2023.

### Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 10 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9021** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX**

**(Aisne)**

**(12 juillet 1973)**

(Étendue par arrêté du 18 février 1975,  
Journal officiel du 22 mars 1975)

### Avenant n° 131 du 3 février 2023

NOR : AGRS2397042M

IDCC : 9021

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

**Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Aisne du 12 juillet 1973.

#### Article 2 | *Grille de rémunération*

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020,

l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,53	1 748,72
Emploi spécialisé	1	11,71	1 776,02
	2	11,82	1 792,70
Emploi qualifié	1	12,05	1 827,58
	2	12,33	1 870,05
Emploi hautement qualifié	1	12,76	1 935,27
	2	13,31	2 018,68
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,99	2 121,82
	2	14,75	2 237,08
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,44	2 341,73
	2	16,17	2 452,45
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,54	1 750,23
Emploi qualifié	1	11,92	1 807,87
	2	12,19	1 848,82
Emplois hautement qualifié	1	12,62	1 914,03
	2	13,12	1 989,87
Technicien administratif et comptable	1	13,82	2 096,03
	2	14,59	2 212,82
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023.

(Voir page suivante.)

#### **Article 4 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9341** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Hérault)**

**(28 février 1952)**

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1954,  
*Journal officiel* du 30 juillet 1954)

## Avenant n° 187 du 16 janvier 2023

NOR : AGRS2397043M

IDCC : 9341

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault ;  
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC ;  
Syndicat des salariés des productions coopératives de l'agriculture, des industries et de l'artisanat alimentaires SGA CFDT de l'Hérault ;  
Syndicat CFTC des travailleurs de l'agriculture,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la valeur de la prime de panier est portée à 2,50 €.

### Article 2

Le présent accord dont les signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité de l'Hérault de la DEETS, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation est autorisée à reproduire cet avenant et à le porter à la connaissance de ses adhérents.

*Fait à Lattes, le 16 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9601 | EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET COOPÉRATIVES  
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

**(Oise)**

**(29 juillet 1963)**

(Étendue par arrêté du 7 janvier 1964,

Journal officiel du 13 février 1964)

**Avenant n° 145 du 3 février 2023**

NOR : AGRS2397044M

IDCC : 9601

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

**Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

**Article 2 | Grille de rémunération**

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020,



l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,53	1 748,72
Emploi spécialisé	1	11,71	1 776,02
	2	11,82	1 792,70
Emploi qualifié	1	12,05	1 827,58
	2	12,33	1 870,05
Emploi hautement qualifié	1	12,76	1 935,27
	2	13,31	2 018,68
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,99	2 121,82
	2	14,75	2 237,08
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,44	2 341,73
	2	16,17	2 452,45
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,54	1 750,23
Emploi qualifié	1	11,92	1 807,87
	2	12,19	1 848,82
Emplois hautement qualifié	1	12,62	1 914,03
	2	13,12	1 989,87
Technicien administratif et comptable	1	13,82	2 096,03
	2	14,59	2 212,82
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3 | Entrée en Vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023.

### Article 4 | Dépôt et extension

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

*Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9802** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE  
ET D'ÉLEVAGE ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Somme)**

**(16 juin 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,

*Journal officiel* du 27 mars 1983)

## Avenant n° 73 du 3 février 2023

NOR : AGRS2397045M

IDCC : 9802

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

**Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de la Somme du 16 juin 1982.

### Article 2 | Grille de rémunération

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 29 « Bases de rémunération », du chapitre II « Rémunération » du titre III « Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail » de la convention collective

départementale de la Somme étendue du 16 juin 1982, portant sur la grille de rémunération sont modifiées comme suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,53	1 748,72
Emploi spécialisé	1	11,71	1 776,02
	2	11,82	1 792,70
Emploi qualifié	1	12,05	1 827,58
	2	12,33	1 870,05
Emploi hautement qualifié	1	12,76	1 935,27
	2	13,31	2 018,68
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,99	2 121,82
	2	14,75	2 237,08
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,44	2 341,73
	2	16,17	2 452,45
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,54	1 750,23
Emploi qualifié	1	11,92	1 807,87
	2	12,19	1 848,82
Emplois hautement qualifié	1	12,62	1 914,03
	2	13,12	1 989,87
Technicien administratif et comptable	1	13,82	2 096,03
	2	14,59	2 212,82
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3 | Entrée en Vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023.

(Voir page suivante.)

#### **Article 4 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230130-000423

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---