



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2023-23

10 juin 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° 2023-23 du 10 juin 2023

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

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-23.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-23 du 10 juin 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Grand Est) :</b> accord du 5 avril 2023 relatif aux salaires minimaux .....	6
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Île-de-France) :</b> accord du 9 mai 2023 relatif aux salaires minimaux .....	11
<b>IDCC 184   Imprimerie de labeur :</b> accord du 16 mai 2023 relatif au développement et à l'innovation.....	15
<b>IDCC 184   Imprimerie de labeur :</b> avenant du 16 mai 2023 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences .....	18
<b>IDCC 247   Habillement-industries :</b> avenant S 66 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima .....	21
<b>IDCC 573   Commerce de gros :</b> avenant n° 6 du 24 avril 2023 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance .....	26
<b>IDCC 1000-1850   Avocat. Personnel :</b> accord du 14 avril 2023 relatif au financement du paritarisme.....	28
<b>IDCC 1387   Métallurgie (Flandre-Douais) :</b> accord du 2 mai 2023 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2023 .....	33
<b>IDCC 1408   Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce :</b> accord du 4 avril 2023 relatif à la désignation de l'OPCO EP comme opérateur de compétences .....	50
<b>IDCC 1501   Restauration-rapide :</b> avenant n° 64 du 28 avril 2023 relatif aux minima conventionnels.....	53
<b>IDCC 1501   Restauration-rapide :</b> avenant n° 65 du 28 avril 2023 relatif à la prime annuelle conventionnelle.....	56
<b>IDCC 1501   Restauration-rapide :</b> avenant n° 66 du 28 avril 2023 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail .....	58
<b>IDCC 1505   Commerce de détail alimentaire non spécialisé :</b> accord du 4 avril 2023 relatif à la grille des minima salariaux.....	63
<b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires :</b> avenant n° 2 du 4 avril 2023 à l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A .....	67
<b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires :</b> avenant n° 12 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre IX « Temps de travail ») .....	81

<b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 13 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective .....	83
<b>IDCC 1536   Distributeurs conseil-hors domicile</b> : avenant n° 2023/1 du 24 avril 2023 à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007) relative aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> mai 2023.....	93
<b>IDCC 1536   Distributeurs conseil-hors domicile</b> : avenant n° 2023/2 du 24 avril 2023 à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels.....	96
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne)</b> : avenant n° 7 du 27 avril 2023 relatif aux œuvres sociales.....	100
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne)</b> : avenant n° 7 du 27 avril 2023 relatif aux œuvres sociales.....	103
<b>IDCC 1702-2614   Travaux-publics (Grand Est)</b> : accord du 6 mars 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> avril 2023 .....	106
<b>IDCC 2148   Télécommunications</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-09 du 4 mars 2023 à l'accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023.....	109
<b>IDCC 2216   Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire</b> : avenant n° 88 du 7 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	111
<b>IDCC 2700   Métallurgie (Oise)</b> : avenant du 4 mai 2023 relatif aux garanties annuelles de rémunération.....	115
<b>IDCC 2700   Métallurgie (Oise)</b> : avenant du 4 mai 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	118
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord du 4 avril 2023 relatif à l'intéressement.....	122
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : avenant du 12 avril 2023 à l'accord de méthode du 21 juillet 2022 relatif à la négociation d'un accord sur la valorisation des parcours syndicaux .....	137
<b>IDCC 3221   Agences de presse</b> : avenant n° 7 du 25 avril 2023 relatif à la définition du salaire de base.....	139
<b>IDCC 3221   Agences de presse</b> : avenant n° 8 du 25 avril 2023 relatif aux salaires (annexe IV).....	141
<b>IDCC 3237   Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé</b> : avenant n° 6 du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima .....	144

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Roquefort. Industrie</b> : avenant n° 39 du 22 décembre 2022 relatif à la modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux ».....	148
<b>Roquefort. Industrie</b> : avenant du 22 décembre 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	149

<b>Travaux publics</b> : accord du 5 avril 2023 relatif à l’agenda social de la CPPNI pour l’année 2023.....	157
--	-----

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

IDCC : 135 | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : 211 | **CADRES**

**Accord du 5 avril 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Grand Est)

NOR : ASET2350606M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT construction et bois,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 5 avril 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Grand Est relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective

nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

## Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute-Marne, de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, et des Vosges.

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Rappel Accord du 21 octobre 2022	Valeurs mensuelles au 1 <sup>er</sup> avril 2023
Niveau 1	Échelon 1	1 679	1 747,20
	Échelon 2	1 704	1 772
Niveau 2	Échelon 1	1 711	1 779
	Échelon 2	1 736	1 805
	Échelon 3	1 787	1 858
Niveau 3	Échelon 1	1 794	1 866
	Échelon 2	1 821	1 894
	Échelon 3	1 871	1 946
Niveau 4	Échelon 1	1 881	1 956
	Échelon 2	1 913	1 989
	Échelon 3	1 977	2 056
Niveau 5	Échelon 1	1 983	2 063
	Échelon 2	2 045	2 127
	Échelon 3	2 182	2 269
Niveau 6	Échelon 1	2 221	2 310
	Échelon 2	2 305	2 397
	Échelon 3	2 484	2 584
Niveau 7	Échelon 1	2 532	2 633
	Échelon 2	2 683	2 790
	Échelon 3	2 917	3 033

## Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2023.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord (avenant) notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.



Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord (avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 | Minéraux divers**

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 | Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 | Services divers (marchands)**

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

**Accord du 9 mai 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Île-de-France)

NOR : ASET2350635M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 9 mai 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Île-de-France relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective

nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

## Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Pourcentage d'augmentation	Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	8,55 %	1 748
	Échelon 2	8,00 %	1 768
Niveau 2	Échelon 1	8,00 %	1 778
	Échelon 2	8,00 %	1 806
	Échelon 3	8,00 %	1 857
Niveau 3	Échelon 1	8,00 %	1 868
	Échelon 2	8,00 %	1 898
	Échelon 3	8,00 %	1 954
Niveau 4	Échelon 1	8,00 %	1 963
	Échelon 2	8,00 %	1 997
	Échelon 3	8,00 %	2 067
Niveau 5	Échelon 1	8,00 %	2 076
	Échelon 2	8,00 %	2 138
	Échelon 3	8,00 %	2 286
Niveau 6	Échelon 1	8,00 %	2 326
	Échelon 2	8,00 %	2 416
	Échelon 3	8,00 %	2 608
Niveau 7	Échelon 1	8,00 %	2 670
	Échelon 2	8,00 %	2 823
	Échelon 3	8,00 %	3 075

## Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article D. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Clichy, le 9 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 | Minéraux divers**

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 | Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 | Services divers (marchands)**

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

**Accord du 16 mai 2023**  
relatif au développement et à l'innovation

NOR : ASET2350631M

IDCC : 184

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

**GMI ;**

**UNIIC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO livre ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques est confronté à des mutations technologiques et organisationnelles sans précédent qui impactent les conditions et modalités d'exercice de leurs activités par les entreprises.

Le maintien et le développement de la performance économique et sociale des entreprises passent par un soutien au secteur qui a toujours su mettre en place les structures, outils et moyens indispensables à l'accompagnement des entreprises.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont créé en mai 2021 l'agence paritaire de développement d'innovation graphique dénommée « Ambition Graphique ».

Aussi, la CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) souhaite renforcer les moyens d'action au profit des entreprises et des salariés et décide des éléments ci-dessous.

**Article 1<sup>er</sup> | Création d'une contribution de développement économique et d'innovation**

Il est instauré à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023 une contribution assise sur la masse salariale des entreprises relevant du champ de l'imprimerie et des industries graphiques.

Le montant de cette contribution est fixé chaque année par la CPNEFPIIG qui désigne en outre le collecteur.

Pour la première année, le taux de cette contribution conventionnelle est arrêté à 0,15 % de la masse salariale avec un plancher de 200 euros et un plafond de 10 000 euros.

## **Article 2 | *Objet et destination de la contribution de développement économique et d'innovation***

La contribution visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est reversée à l'association paritaire Ambition Graphique.

Elle est destinée à financer des actions d'études et recherches, d'information, de diagnostic, d'accompagnement, de recrutement, et plus généralement toute action à dimension collective favorisant le développement et l'innovation dans les entreprises du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Elle peut notamment être utilisée pour les actions suivantes :

- construction et animation d'un pôle de veille et d'études technologiques, économiques et sociales, des secteurs de l'imprimerie et de la communication graphique ;
- mise en place et soutien d'un centre technique de l'imprimerie et des industries graphiques ;
- conception et gestion de toute action de bassin destinée à mailler les entreprises et outiller les TPE/PME pour développer une vision prospective de leur devenir ;
- mise en œuvre de toute action visant à accompagner au changement les entreprises de manière opérationnelle et ce pour faire face à la modification de leurs modèles économiques technologiques et organisationnels ;
- valorisation de ces initiatives en finançant l'édition et la diffusion de tous guides techniques, toutes études, toutes boîtes à outils contribuant au développement et à l'innovation graphique ;
- de manière générale, promotion, et diffusion par tous moyens éditoriaux et ou événementiels de toutes les actions entrant dans le champ de la contribution et visant à renforcer la compétitivité des entreprises, la prise en compte de la RSE, les innovations pédagogiques, la promotion des métiers et filières.

Cette liste n'est pas limitative dès lors que les actions soutenues par la contribution ont comme finalité le développement et l'innovation graphique. Il appartient à la CPNEFPIIG de compléter la liste des actions qui peuvent être financées par la contribution au développement économique et à l'innovation graphique.

## **Article 3 | *Gestion des fonds***

Les fonds sont gérés par le conseil d'administration de l'association Ambition Graphique sous le contrôle politique souverain de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) et le suivi comptable du commissaire aux comptes de l'association.

## **Article 4 | *Mise en œuvre des actions***

Les actions résultant du présent accord peuvent être mises en œuvre directement par Ambition Graphique ou être confiées, sous sa responsabilité, à des opérateurs tiers disposant de compétences spécifiques pour intervenir dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

## **Article 5 | *Entrée en vigueur***

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suit son extension.

## **Article 6 | *Extension de l'accord***

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.



## **Article 7 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 8 | Dispositions particulières**

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de cinquante salariés.

## **Article 9 | Dépôt**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

*Fait à Paris, le 16 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 16 mai 2023**

à l'accord du 30 octobre 2015  
relatif à la formation et au développement des compétences

NOR : ASET2350632M

IDCC : 184

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

**GMI ;**

**UNIIC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO livre ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Consciente des mutations économiques et technologiques qui s'imposent au secteur graphique avec les conséquences que ces changements entraînent dès à présent en termes de recomposition des emplois, des compétences et des qualifications.

Convaincue que seule une politique territoriale active d'accompagnement de ces mutations industrielles, ancrée dans les bassins graphiques, peut permettre d'en mesurer la nature et la portée et de marier l'efficacité des nouveaux modèles économiques et technologiques avec un nécessaire soutien à l'emploi de proximité.

Invitée par les pouvoirs publics centraux et locaux à construire des plans sectoriels destinés à aider les entreprises à maîtriser les enjeux de l'innovation et de s'en approprier les outils.

La CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) de l'imprimerie et des industries graphiques a dressé un constat visant à dépasser les logiques orientées sur la seule logique d'adaptation des compétences en intensifiant ses efforts autour d'une feuille de route destinée à préfigurer l'imprimerie du futur dans toutes ses composantes.

Au delà de ce constat paritaire et de l'ambition que poursuit le secteur graphique, les signataires du présent avenant paritaire ont décidé d'apporter les modifications suivantes à l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences.

### **Article 1<sup>er</sup> | Contribution conventionnelle dite « de services » instituée par l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015**

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de l'imprimerie et des industries graphiques ont instauré par accord paritaire du 30 octobre 2015, une contribution dite « de services » d'un montant de 0,15 % de la masse salariale afin de développer des services directs et indirects aux entreprises mis en œuvre par l'OPCA.

Dans l'esprit des partenaires sociaux, cette contribution devait être utilisée pour financer des actions d'études, de diagnostics et d'accompagnement des entreprises ainsi que des actions destinées à favoriser l'innovation économique et sociale dans un contexte de très forte mutation des technologies, des organisations et des métiers.

Ces services devaient notamment être diffusés et promus, par un réseau dédié de chargés de mission de l'OPCA en lien avec les bassins graphiques.

Dans un premier temps la contribution dite de services 0,15 % a été utilisée notamment pour renforcer ce réseau, assurer le développement du digital Learning, promouvoir les métiers, lancer des actions et des supports de communication.

Cette contribution qui dépassait le cadre fixé par l'article L. 6332-1-2 du code du travail s'inscrivait toutefois dans son environnement.

Il est apparu aux partenaires signataires de l'accord du 30 octobre 2015, que la nécessité de répondre aux défis structurels du secteur en dotant la branche d'une politique d'appui au développement économique et à l'innovation n'était plus compatible avec un dispositif conçu avant la réforme des OPCO et le champ trop restreint de cet article.

Dès lors, la branche s'est trouvée confrontée à une difficulté de mise en œuvre de certains des thèmes qu'elle porte sur le terrain économique industriel et sur l'innovation.

### **Article 2 | Suppression de la contribution « de services » procédant de l'accord relatif à la formation et au développement des compétences du 30 octobre 2015**

Il est mis fin à la date du 31 décembre 2022 à l'obligation faite aux entreprises de verser la contribution de 0,15 % prévue par l'article 8.4 de l'accord du 30 octobre 2015.

### **Article 3 | Fonds collectés et non utilisés**

Les fonds versés par les entreprises au titre de la contribution de 0,15 % et non utilisés n'auraient pas dû, au regard de leur finalité rappelée par le présent accord, être versés à l'OPCA puis à l'OPCO EP, la définition première liée à ce texte n'étant plus opérationnelle.

Les reliquats comptablement constatés n'ont pu de ce fait être utilisés.

Aussi, les signataires du présent accord constatent que ces fonds relèvent du champ de l'association paritaire Ambition Graphique dont l'objet statutaire porte notamment sur l'organisation et la réalisation effective de toute action visant à renforcer la compétitivité des entreprises.

En conséquence ils demandent à ce que les fonds non utilisés à la date d'entrée en vigueur du présent accord fassent l'objet d'un reversement, à ladite association selon des formes à déterminer.

Le présent accord est applicable aux sommes collectées en application de l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015 au titre des années 2016 à 2022 incluses et non utilisées ou engagées à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

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

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suit son extension.

#### **Article 5 | Extension de l'accord**

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

#### **Article 6 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 7 | Dispositions particulières**

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de cinquante salariés, compte tenu de la structuration du secteur.

#### **Article 8 | Dépôt**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

*Fait à Paris, le 16 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° S 66 du 17 mai 2023**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350616M

IDCC : 247

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

**UFIMH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT ;**

**CTH CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
I	1	1 761
	2	1 769
	3	1 774
	4	1 779
II	1	1 783
	2	1 787
	3	1 793
	4	1 798

Niveau	Échelon	
III	1	1 803
	2	1 841

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## Article 2

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 761	1 778	1 785	1 792	1 798	1 805
	2	1 771	1 788	1 795	1 802	1 809	1 815
	3	1 774	1 791	1 798	1 805	1 812	1 818
	4	1 776	1 793	1 800	1 807	1 814	1 820
II	1	1 778	1 802	1 812	1 821	1 831	1 840
	2	1 780	1 804	1 814	1 823	1 833	1 842
	3	1 780	1 804	1 814	1 823	1 833	1 842
	4	1 782	1 805	1 815	1 824	1 834	1 843
III	1	1 785	1 815	1 827	1 839	1 851	1 863
	2	1 788	1 818	1 830	1 842	1 854	1 867
	3	1 795	1 825	1 837	1 849	1 862	1 874
	4	1 844	1 874	1 886	1 898	1 910	1 923

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 3

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant

correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 788	1 818	1 830	1 842	1 854	1 867
	3	1 795	1 825	1 837	1 849	1 862	1 874
	4	1 844	1 874	1 886	1 898	1 910	1 923
IV	1	1 970	2 007	2 021	2 036	2 051	2 065
	2	2 153	2 190	2 205	2 219	2 234	2 249
	3	2 348	2 384	2 399	2 414	2 428	2 443
	4	2 550	2 587	2 602	2 616	2 631	2 646
V	1	2 697	2 753	2 776	2 799	2 821	2 844
	2	2 993	3 050	3 072	3 095	3 118	3 140

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

#### Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2023 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
IV	3	28 464
V	1	31 819
	2	34 915
	3	39 307
	4	41 910
VI	1	44 822
	2	48 594
	3	55 706
	4	64 727

(Voir page suivante.)

## **Article 5 | Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM**

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de mai 2023 à :

- 678 euros pour le niveau I ;
- 947 euros pour le niveau II ;
- 1 214 euros pour le niveau III ;
- 1 471 euros pour le niveau IV ;
- 2 267 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

## **Article 6**

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

## **Article 7 | Engagement de renégociation**

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle augmentation du Smic en 2023 une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union française des industries mode et habillement, dans les quinze jours de la date d'effet de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

## **Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

## **Article 9 | Égalité salariale hommes/femmes**

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les



- hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## **Article 10 | Dépôt et extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

*Fait à Paris, le 17 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 6 du 24 avril 2023**

à l'accord du 18 janvier 2010  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2350634M

IDCC : 573

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

**CGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont prévu, lors de l'instauration du régime de prévoyance non-cadres, de faciliter l'adhésion des entreprises au régime de branche auprès des organismes assureurs recommandés, en mutualisant la prise en charge des sinistres en-cours en contrepartie d'une cotisation supplémentaire de 0,04 %.

Sur le dernier semestre 2022, les partenaires sociaux ont entamé une négociation pour améliorer les garanties du régime de prévoyance. Cette négociation étant toujours en cours, les partenaires sociaux ont décidé, au regard des derniers comptes de résultat du régime actuel, de proroger cette cotisation supplémentaire de 0,04 % pour l'année 2023.

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

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 2.3 « Reprise des sinistres en cours »  
de l'accord du 18 janvier 2010**

Les dispositions de l'article 2.3 de l'accord du 18 janvier 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : « Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le « contrat national de référence » a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au « contrat national de référence » jusqu'au 31 décembre 2023.

Il est rappelé que cette cotisation est à la charge exclusive des employeurs.

**Article 2 | Date d'effet. Durée**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour une durée d'un an.

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

**Article 3 | Publicité et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

*Fait à Paris, le 24 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

**Accord du 14 avril 2023**  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2350639M

IDCC : 1000, 1850

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

**UPSA ;**

**SAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**SNPJ CFTD ;**

**CAT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Étant rappelé ce qui suit :

Afin de permettre et promouvoir le dialogue social dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux tant pour la convention collective nationale des avocats salariés que pour le personnel non-avocat relevant de la branche professionnelle des cabinets d'avocats ont mis en place un financement consistant en un taux de cotisation assis sur la masse salariale brute des personnels concernés selon les modalités suivantes.

■ En ce qui concerne la convention collective nationale du personnel non-avocat des cabinets d'avocats (IDCC 1000) :

Le financement du paritarisme prévu par l'article 45 de la CCN IDCC 1000 a été initialement fixé à un taux de 4 pour 10 000 de la masse salariale.

Par avenant n° 71 du 24 juillet 2003 étendu pris en son article 4, le taux a été fixé à 1 pour 1 000 (0,1 %) de la masse salariale.

Ce taux de 1 pour 1 000 a été confirmé par avenant n° 112 du 26 juin 2014 étendu relatif à la création de l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats (ADDSA). Cet avenant est venu préciser en tant que de besoin que la contribution était assise sur la masse salariale brute de l'exercice N-1 pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et dont la collecte et le recouvrement ont été confiés à l'institution de prévoyance et de retraite CREPA, devenue KERALIS.

Par avenant n° 121 du 16 novembre 2018 étendu, le taux a été fixé à 6 pour 10 000 (0,06 %) pour l'année 2019. Le présent accord confirme les taux appelés les années suivantes au taux de 6 pour 10 000 (0,06 %) au lieu de 1 pour 1 000 (0,1 %) applicable.

Si la collecte et le recouvrement sont aujourd'hui assurés par KERALIS, la gestion des fonds relève de l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

■ En ce qui concerne la convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850) :

Le financement du paritarisme prévu par l'article 1.10 de la CCN IDCC 1850 a prévu le principe du financement par une cotisation à la charge des employeurs dont le taux est fixé pour chaque année par les organisations représentatives des employeurs et sur la base d'un pourcentage du salaire des avocats salariés limité au plafond de la sécurité sociale.

Par avenant n° 18 du 15 septembre 2017 étendu, il a été confié à l'institution de prévoyance et de retraite KERALIS le soin de collecter les cotisations qui en assurera le reversement à l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

Par avenant n° 22 du 12 juillet 2019 étendu, le taux de cotisation des employeurs au fonds de fonctionnement de la convention collective est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, à 6 pour 10 000 (0,06 %) des salaires limités au plafond de la sécurité sociale.

Si la collecte est aujourd'hui assurée par KERALIS, la gestion des fonds relève de l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

Ceci étant rappelé, le 26 juillet 2019, il a été signé un accord relatif à la fusion des champs d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) et la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850) sans spécifier de convention collective de rattachement.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont initié des travaux d'harmonisation des deux conventions collectives précitées afin de disposer d'une seule convention collective pour les entreprises entrant dans le champ d'application des deux conventions collectives.

Au cours de ces travaux, il est apparu opportun d'établir le présent accord de branche sur le financement du paritarisme, à l'effet d'harmoniser les dispositifs antérieurs conclus dans les deux conventions collectives précitées.

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

Le présent accord s'applique aux entités relevant de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) et la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850).

Il sera applicable pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats issue des travaux d'harmonisation et fusion en cours à la date du présent accord.

Ces dispositions pourront intégrer en tant que de besoin la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats issue des travaux d'harmonisation et fusion en cours à la date du présent accord.

En cas de maintien des deux conventions collectives nationales, les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer pour chaque convention collective précitée.

En cas d'arrêté ministériel fixant un rattachement d'une des deux conventions collectives à l'autre, le présent accord restera applicable.

## **Article 2 | *Objet du financement du paritarisme***

Par le présent accord, il est confirmé le maintien du fonds de fonctionnement de la convention collective destiné à :

- favoriser notamment le dialogue social, la mise en application, la connaissance de la convention collective nationale et des accords nationaux de branche, et le fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche ;
- assurer une présence effective et un travail régulier des membres des organisations syndicales et professionnelles représentatives participant aux différentes instances de la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

Le fonds de fonctionnement financera notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires et leur secrétariat et tout collaborateur salarié ou prestataire externe travaillant pour la branche professionnelle ;
- les prestations de consultants externes décidées par les instances paritaires ;
- la réalisation d'études et d'actions communes ;
- les frais d'impression, de diffusion quelle que soit sa forme de toute convention collective, avenants, accords de branche et tout document relatif au fonctionnement de la branche professionnelle des cabinets d'avocats ;
- le remboursement ou la prise en charge des frais de voyage et de séjour des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations professionnelles représentatives d'employeurs dûment mandatés pour participer aux diverses instances, structures, organismes professionnels, commissions et groupes institués au sein de la branche professionnelle des cabinets d'avocats étant précisé qu'il ne peut exister de double remboursement ou prise en charge dans le cas où une autre structure dispose en parallèle de modalités de prise en charge ou de remboursement de même nature ;
- le remboursement ou la prise en charge des frais de voyage et de séjour des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs qui ne seraient plus représentatives mais qui siègeraient de droit aux instances dans le cadre spécifique des travaux d'harmonisation des conventions collectives et ce, à la condition d'être expressément mandatés ;
- la prise en charge des rémunérations et indemnités au titre du temps passé par les représentants dûment mandatés aux diverses instances, structures, organismes professionnels, commissions et groupes institués au sein de la branche professionnelle des cabinets d'avocats étant précisé qu'il ne peut exister de double prise en charge. À cet effet, il est rappelé les dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail qui prévoient les modalités de remboursement des salaires des représentants salariés pour les entités inférieures à 50 salariés. Le fonds de fonctionnement interviendra en complément de ce premier remboursement en tant que de besoin ;

- sur présentation d’une facture détaillée selon le modèle établi par l’ADDSA, l’assiette de remboursement est constituée par le salaire mensuel brut de base auquel s’ajoutent les cotisations patronales pour les temps passés en réunion. Il est considéré un forfait de 7 heures par journée entière de réunion et de 3,5 heures par demi-journée.

### **Article 3 | Taux de cotisation du financement du paritarisme**

Le financement du fonds de fonctionnement est assuré par une cotisation obligatoire à la charge des employeurs entrant dans le champ d’application des conventions collectives nationales du personnel salarié des cabinets d’avocats (IDCC 1000) et des avocats salariés (IDCC 1850) ou de toute convention collective nationale qui s’y substituerait dans le cadre des travaux d’harmonisation suite à la fusion des champs.

Le taux est fixé à 6 pour 10 000 (0,06 %) des salaires.

### **Article 4 | Assiette du taux de cotisation**

Tant pour le personnel non-avocat que pour les avocats salariés, l’assiette du taux de cotisation est la masse salariale brute plafonnée au plafond de sécurité sociale.

### **Article 5 | Gestion du financement du paritarisme**

La gestion de ce fonds est assurée par l’association paritaire de développement du dialogue social (ADDSA) dans le cadre d’un budget qui lui est propre mais selon des règles communes tant pour les avocats salariés que pour le personnel salarié non-avocat telles que définies par le règlement intérieur de ladite association.

### **Article 6 | Collecte des cotisations**

L’ADDSA a en charge la contractualisation ou la résiliation de toute convention avec un ou plusieurs organismes ou sociétés afin de confier la mission de collecter et recouvrer la cotisation à la charge des employeurs tant pour le personnel non-avocat que pour les avocats salariés.

L’organisme et/ou la société retenue(s) en charge de la collecte de la cotisation reverse à l’ADDSA le montant des sommes collectées après prélèvement éventuel de frais de gestion et ce dans les conditions de la convention précitée.

À la date du présent accord, la collecte et le reversement à l’association paritaire précitée ont été confiés à KERALIS Prévoyance qui en est toujours chargée.

Tout autre collecteur peut être désigné par la CPPNI tant au titre du personnel non-avocat qu’au titre des avocats salariés.

### **Article 7 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l’application de l’article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n’avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l’article L. 2232-10-1, sous réserve de situations explicitement prévues dans le présent accord. 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.

### **Article 8 | Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 9 | Date d’application du présent accord**

La date d’application du présent avenant est fixée à la signature des présentes.

## **Article 10 | Révision**

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

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

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

## **Article 11 | Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective d'arrondissement

IDCC : 1387 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Flandres-Douais)**  
**(20 mai 1986)**

(Étendue par arrêté du 31 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1987)

### **Accord du 2 mai 2023**

relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2023

NOR : ASET2350625M

IDCC : 1387

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

**UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC métallurgie ;**

**CFE-CGC métallurgie Calais ;**

**CFDT métaux 59 ;**

**CTDS FO,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, qui se sont réunies le 14 avril 2023, déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonction, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA), obéit à une logique propre, et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il est convenu entre les signataires ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels (TEGA)**

### **1.1. Garanties 2023**

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile pour l'année 2023 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

### **1.2. Bénéficiaires de la garantie**

Bénéficiaire de la garantie instituée à l'article 1.1 du présent accord, tous les mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans...).

### **1.3. Modalités de vérification**

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2023 d'une rémunération brute au moins égale pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce, même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

### **1.4. Durée de validité de la garantie**

La garantie instituée par l'article 1.1 du présent accord est valable pour une année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsqu'intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

### **1.5. Adaptation de la garantie**

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

## 1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

### **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)**

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé au 1<sup>er</sup> juin 2023.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 4,37 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois de juin 2023.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.

Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3<sup>e</sup> chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrises hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour les maîtrises d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

### **Article 3 | Allocation complémentaire de vacances**

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances défini aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 500 € bruts à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 (annexe VII).

### **Article 4 | Indemnité de panier de nuit**

Le montant de l'indemnité de panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est fixé à 7,10 € par repas à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 (annexe VII).

### **Article 5 | Durée de validité de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

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

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

## **Article 7 | Extension**

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

## **Article 8 | Formalités**

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

*Fait à Faches-Thumesnil, le 2 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

### TEGA 2023 (taux effectifs garantis annuels)

Base 35 heures.

#### 1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

Niveaux	Échelons	Coefficients	Administratifs, techniciens, maîtrise (hors atelier)	Travailleurs manuels	Maîtrise d'atelier
V	3	395	35 328 €		36 381 €
		365	32 243 €		33 565 € AM 7
	2	335	29 663 €		30 739 € AM 6
		305	27 115 €		27 872 € AM 5
IV	3	285	25 667 € TA 4		26 182 € AM 4
	2	270	24 437 € TA 3		
	1	255	23 130 € TA 2		23 367 € AM 3
III	3	240	22 944 € TA 1		22 944 € AM 2
	2	225	22 388 €		
	1	215	22 247 € P 3		22 247 € AM 1
II	3	190	21 987 € P 2		
	2	180	21 832 €		
	1	170	21 659 € P 1		
I	3	155	20 815 € O 3		
	2	145	20 815 € O 2		
	1	140	20 815 € O 1		

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

## 2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après :

Âge	Ancienneté	
	Moins de 6 mois	6 mois et plus
16 - 17 ans	TEGA – 20 % sans être < au Smic – 20 %	Aucun abattement
17 - 18 ans	TEGA – 10 % sans être < au Smic – 10 %	Aucun abattement

## Annexe II

### RMH 2023 (rémunérations minimales hiérarchiques)

Base 35 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> juin 2023.

Valeur du point : 4,37 €.

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Niveaux	Échelons	Coefficients	Administratifs, techniciens, maîtrise (hors atelier)	Travailleurs manuels <sup>[1]</sup>		Maîtrise d'atelier <sup>[1]</sup>	
V	3	395	1 726 €			1 847 €	
		365	1 595 €			1 707 €	AM 7
	2	335	1 464 €			1 566 €	AM 6
		305	1 333 €			1 426 €	AM 5
IV	3	285	1 245 €	TA 4	1 308 €	1 333 €	MA 4
	2	270	1 180 €	TA 3	1 239 €		
	1	255	1 114 €	TA 2	1 170 €	1 192 €	MA 3
III	3	240	1 049 €	TA 1	1 101 €	1 122 €	AM 2
	2	225	983 €				
	1	215	940 €	P 3	987 €	1 005 €	AM 1
II	3	190	830 €	P 2	872 €		
	2	180	787 €				
	1	170	743 €	P 1	780 €		
I	3	155	677 €	O 3	711 €		
	2	145	634 €	O 2	665 €		
	1	140	612 €	O 1	642 €		

[1] Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % : travailleurs manuels et 7 % : maîtrise d'atelier).

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III)

(Voir page suivante.)

### Mode de calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est égale au :

Coefficient × Valeur du point × Taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) × % d'ancienneté

Administratifs, techniciens, maîtrise  
hors atelier : 1

Travailleurs manuels : 1,05

Maîtrise d'atelier : 1,07

Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3<sup>e</sup> chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.



## Annexe III

### Coefficients correcteurs

Applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures.

#### Entreprises de toutes tailles

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'anciennetés calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

Attention :

- le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos ;
- le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et 50 % au-delà.

	Horaire hebdomadaire	Nombre d'heures effectivement payées <sup>[1]</sup>	Coefficient correcteur <sup>[2]</sup>
Heures au taux normal	30,00 heures	30,000 heures	0,857143
	30,50 heures	30,500 heures	0,871429
	31,00 heures	31,000 heures	0,885714
	31,50 heures	31,500 heures	0,900000
	32,00 heures	32,000 heures	0,914286
	32,50 heures	32,500 heures	0,928571
	33,00 heures	33,000 heures	0,942857
	33,50 heures	33,500 heures	0,957143
	34,00 heures	34,000 heures	0,971429
	34,50 heures	34,500 heures	0,985714
Durée légale	35,00 heures	35,000 heures	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50 heures	35,625 heures	1,017857
	36,00 heures	36,250 heures	1,035714
	36,50 heures	36,875 heures	1,053571
	37,00 heures	37,500 heures	1,071429
	37,50 heures	38,125 heures	1,089286
	38,00 heures	38,750 heures	1,107143
	38,50 heures	39,375 heures	1,125000
	39,00 heures	40,000 heures	1,142857
	39,50 heures	40,625 heures	1,160714
	40,00 heures	41,250 heures	1,178571
	40,50 heures	41,875 heures	1,196429

	Horaire hebdomadaire	Nombre d'heures effectivement payées <sup>[1]</sup>	Coefficient correcteur <sup>[2]</sup>
	41,00 heures	42,500 heures	1,214286
	41,50 heures	43,125 heures	1,232143
	42,00 heures	43,750 heures	1,250000
	42,50 heures	44,375 heures	1,267857
	43,00 heures	45,000 heures	1,285714
Heures majorées à 50 %	43,50 heures	45,750 heures	1,307143
	44,00 heures	46,500 heures	1,328571
	44,50 heures	47,250 heures	1,350000
	45,00 heures	48,000 heures	1,371429
	45,50 heures	48,750 heures	1,392857
	46,00 heures	49,500 heures	1,414286
	46,50 heures	50,250 heures	1,435714
	47,00 heures	51,000 heures	1,457143
	47,50 heures	51,750 heures	1,478571
	48,00 heures	52,500 heures	1,500000
<p>[1] C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos.  [2] Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.</p>			

Annexe IV

Primes d'ancienneté (base 35 heures)<sup>[1]</sup>

Administratifs, techniciens, maîtrises hors atelier

Applicable au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Valeur du point : 4,37 €.

(En euros.)

Niveaux	Éch.	Coefficients	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté																
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans			
				Taux																
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %			
V	3	395	1 726	51,78	69,05	86,31	103,57	120,83	138,09	155,35	172,62	189,88	207,14	224,40	241,66	258,92	293,45			
		365	1 595	4785	63,80	79,75	95,70	111,65	127,60	143,55	159,51	175,46	191,41	207,36	223,31	239,26	271,16			
	2	335	1 464	43,92	58,56	73,20	87,84	102,48	117,12	131,76	146,40	161,03	175,67	190,31	204,95	219,59	248,87			
IV	1	305	1 333	39,99	53,31	66,64	79,97	93,30	106,63	119,96	133,29	146,61	159,94	173,27	186,60	199,93	226,58			
	3	285	1 245	37,36	49,82	62,27	74,73	87,18	99,64	112,09	124,55	137,00	149,45	161,91	174,36	186,82	211,73			
	2	270	1 180	35,40	47,20	59,00	70,79	82,59	94,39	106,19	117,99	129,79	141,59	153,39	165,19	176,99	200,58			
	1	255	1 114	33,43	44,57	55,72	66,86	78,00	89,15	100,29	111,44	122,58	133,72	144,87	156,01	167,15	189,44			

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Niveaux	Éch.	Coefficients	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				Taux														
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
III	3	240	1 049	31,46	41,95	52,44	62,93	73,42	83,90	94,39	104,88	115,37	125,86	136,34	146,83	157,32	178,30	
	2	225	983	29,50	39,33	49,16	59,00	68,83	78,66	88,49	98,33	108,16	117,99	127,82	137,66	147,49	167,15	
	1	215	940	28,19	37,58	46,98	56,37	65,77	75,16	84,56	93,96	103,35	112,75	122,14	131,54	140,93	159,72	
II	3	190	830	24,91	33,21	41,52	49,82	58,12	66,42	74,73	83,03	91,33	99,64	107,94	116,24	124,55	141,15	
	2	180	787	23,60	31,46	39,33	47,20	55,06	62,93	70,79	78,66	86,53	94,39	102,26	110,12	117,99	133,72	
	1	170	743	22,29	29,72	37,15	44,57	52,00	59,43	66,86	74,29	81,72	89,15	96,58	104,01	111,44	126,29	
I	3	155	677	20,32	27,09	33,87	40,64	47,41	54,19	60,96	67,74	74,51	81,28	88,06	94,83	101,60	115,15	
	2	145	634	19,01	25,35	31,68	38,02	44,36	50,69	57,03	63,37	69,70	76,04	82,37	88,71	95,05	107,72	
	1	140	612	18,35	24,47	30,59	36,71	42,83	48,94	55,06	61,18	67,30	73,42	79,53	85,65	91,77	104,01	

Annexe V

Primes d'ancienneté (base 35 heures)<sup>[1]</sup>

Travailleurs manuels

Applicable au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Valeur du point : 4,37 €.

(En euros.)

Niveaux	Éch.	Coefficients	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				Taux														
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
IV	3	285	TA4	1 308	39,23	52,31	65,39	78,46	91,54	104,62	117,70	130,77	143,85	156,93	170,00	183,08	196,16	222,31
	2	270	TA3	1 239	37,17	49,56	61,94	74,33	86,72	99,11	111,50	123,89	136,28	148,67	161,06	173,45	185,83	210,61
	1	255	TA2	1 170	35,10	46,80	58,50	70,20	81,90	93,61	105,31	117,01	128,71	140,41	152,11	163,81	175,51	198,91
III	3	240	TA1	1 101	33,04	44,05	55,06	66,07	77,09	88,10	99,11	110,12	121,14	132,15	143,16	154,17	165,19	187,21
	1	215	P3	987	29,60	39,46	49,33	59,19	69,06	78,92	88,79	98,65	108,52	118,38	128,25	138,11	147,98	167,71

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Niveaux	Éch.	Coefficients	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				Taux														
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
II	3	190	P2	872	26,15	34,87	43,59	52,31	61,03	69,75	78,46	87,18	95,90	104,62	113,34	122,05	130,77	148,21
	1	170	P1	780	23,40	31,20	39,00	46,80	54,60	62,40	70,20	78,00	85,80	93,61	101,41	109,21	117,01	132,61
I	3	155	O3	711	21,34	28,45	35,56	42,67	49,79	56,90	64,01	71,12	78,23	85,35	92,46	99,57	106,68	120,91
	2	145	O2	665	19,96	26,61	33,27	39,92	46,57	53,23	59,88	66,53	73,19	79,84	86,49	93,15	99,80	113,11
	1	140	O1	642	19,27	25,70	32,12	38,54	44,97	51,39	57,82	64,24	70,66	77,09	83,51	89,93	96,36	109,21

Annexe VI

Primes d'ancienneté (base 35 heures)<sup>[1]</sup>

Maîtrise d'atelier

Applicable au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Valeur du point : 4,37 €.

(En euros.)

Niveaux	Éch.	Coefficients	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté														
				Taux														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
V	3	395	AM7	1 847	55,41	73,88	92,35	110,82	129,29	147,76	166,23	184,70	203,17	221,64	240,11	258,58	277,05	313,99
		365	AM7	1 707	51,20	68,27	85,34	102,40	119,47	136,54	153,60	170,67	187,74	204,80	221,87	238,94	256,01	290,14
	2	335	AM6	1 566	46,99	62,66	78,32	93,99	109,65	125,31	140,98	156,64	172,31	187,97	203,64	219,30	234,96	266,29
IV	1	305	AM5	1 426	42,78	57,05	71,31	85,57	99,83	114,09	128,35	142,61	156,88	171,14	185,40	199,66	213,92	242,45
		3	285	AM4	1 333	39,98	53,31	66,63	79,96	93,28	106,61	119,94	133,26	146,59	159,92	173,24	186,57	199,89
	1	255	AM3	1 192	35,77	47,69	59,62	71,54	83,46	95,39	107,31	119,24	131,16	143,08	155,01	166,93	178,85	202,70

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Niveaux	Éch.	Coefficients	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				Taux														
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
III	3	240	AM2	1 122	33,67	44,89	56,11	67,33	78,56	89,78	101,00	112,22	123,44	134,67	145,89	157,11	168,33	190,78
	1	215	AM1	1 005	30,16	40,21	50,27	60,32	70,37	80,43	90,48	100,53	110,59	120,64	130,69	140,74	150,80	170,90



## Annexe VII

### Indemnités, primes, allocation

#### 1. Indemnités diverses

Indemnité de panier (travaux de nuit) : 7,10 €.

(art. 7.1.8 de la convention collective du 20 mai 1986)

Indemnité de repas (petit déplacement) : 2,5 × le minimum garanti légal.

(accord du 26 février 1976, art. 2.3)

#### 2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique

Obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat (art. 8.2.4 de la convention collective du 20 mai 86) : 22,87 €.

Obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'art. 8.4.1 de la convention collective du 20 mai 86 :

CAP, BEP, CQP CQT1 CFPA 1 <sup>er</sup> degré	76,22 €
CQT2, CQT3, BP BTN Diplôme AFPA niveau IV	114,34 €
BTS, DUT Diplôme AFPA niveau III	152,45 €

#### 3. Allocation complémentaire de vacances

(art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20 mai 1986)

■ 500 €.

Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

IDCC : **1408** | **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

### **Accord du 4 avril 2023**

relatif à la désignation de l'OPCO EP comme opérateur de compétences

NOR : ASET2350641M

IDCC : 1408

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

**AIP ;**

**FFPI ;**

**FF3C,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FEETS FO ;**

**CAT ;**

**CFE-CGC pétrole,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) ont conclu un accord le 13 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences OPCO EP comme OPCO pour les entreprises de la branche.

Vu l'accord constitutif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la nouvelle désignation motivée d'un opérateur de compétences pour la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers ».

Les partenaires sociaux souhaitent assurer la continuité du partenariat engagé depuis le 13 mars 2019 avec OPCO EP, et régulariser la situation ; en effet, l'accord du 13 mars 2019 avait une durée déterminée de 3 ans, et n'a pas été renouvelé dans les délais.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les organisations patronales et syndicales de salariés, parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

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

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

### **Article 2 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### **Article 3 | Objet : désignation de OPCO EP comme OPCO de la branche**

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur des entreprises de proximité (OPCO EP) comme l'opérateur de compétences de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » au titre de leur contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

### **Article 4 | Durée**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5 | Dispositions générales**

#### **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature.

#### **Formalités**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### **Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
  - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;

- à l’issue du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d’application ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l’extension.

*Fait à Paris, le 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 64 du 28 avril 2023**  
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2350612M

IDCC : 1501

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

**SNARR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte fortement inflationniste ayant entraîné des revalorisations successives du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) et dans une volonté de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux ont mené des négociations afin de réviser la grille des salaires applicable.

Les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer leur attachement aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé une nouvelle grille de salaire minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable

à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

## Article 2 | Salaires minima par niveau

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 63 du 30 septembre 2022, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article 44 | Salaires minima par niveau

#### 2. Salaires minima garantis

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
I	A	11,52 €
	B	11,54 €
II	A	11,78 €
	B	11,96 €
III	A	12,30 €
	B	12,40 €
	C	13,39 €
IV	A	14,36 €
	B	14,75 €
	C	15,33 €
	D	16,55 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
V	A	42 620,86 €
	B	43 944,89 €
	C	69 124,03 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

### Article 3 | *Égalité femmes/hommes*

Tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017.

L'avenant 52 prévoit également que les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

### Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 65 du 28 avril 2023**

relatif à la prime annuelle conventionnelle

NOR : ASET2350615M

IDCC : 1501

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

**SNARR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité améliorer la prime annuelle conventionnelle (PAC).

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.



Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC) et création d'un niveau supplémentaire**

Les parties signataires ont souhaité paritairement d'une part, la création d'un « palier supplémentaire » à 15 ans d'ancienneté et d'autre part, revaloriser les montants bruts de la prime annuelle conventionnelle, prévue à l'article 44.1 de la convention collective nationale pour un salarié à temps plein comme suit :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	215 €
De 3 ans à moins de 5 ans	275 €
De 5 ans à moins de 10 ans	355 €
De 10 ans à moins de 15 ans	465 €
À partir de 15 ans d'ancienneté	515 €

Pour les salariés à temps partiel, le montant sera calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les négociations sur les montants à l'occasion des négociations annuelles obligatoires de 2024.

Les autres alinéas demeurent inchangés.

## **Article 3 | Dispositions finales**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 66 du 28 avril 2023**

relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi,  
à l'attractivité et à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2350617M

IDCC : 1501

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

**SNARR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la branche. De plus, il est désormais légalement prévu que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT) puisse également porter sur la qualité des conditions de travail.

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations (réunions du 2 décembre 2022, du 13 janvier, 3 février, 4 avril et 28 avril 2023) afin d'améliorer les conditions, l'organisation et la qualité de vie au travail ainsi que dans le même temps la révision de la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient particulièrement attachés aux conditions de travail ainsi qu'à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'au temps et à l'organisation du temps de travail dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

C'est dans ce contexte et dans un souhait commun de continuer à améliorer les conditions de travail des salariés de manière globale ainsi qu'à renforcer l'attractivité dans le secteur de la restauration rapide que les organisations patronales et syndicales de salariés ont prévu la rédaction du présent accord.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de l'environnement de travail, de la santé des salariés et la nécessaire conciliation avec leur vie personnelle dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

## Article 3 | *Congés spécial supplémentaire : autorisation d'absence pour enfant hospitalisé*

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs ayant un enfant hospitalisé dont ils ont la charge.

En conséquence, les parties signataires souhaitent permettre aux salariés de la branche de la restauration rapide de bénéficier, en cas d'hospitalisation de l'un de leurs enfants de 16 ans ou moins dont ils ont la charge, d'une autorisation d'absence exceptionnelle et rémunérée par l'employeur d'une durée de 3 jours par an, par enfant et par salarié.

À cette fin, il est créé un paragraphe supplémentaire à l'énumération des autorisations spéciales d'absence rémunérées prévues par l'article 39 de la convention collective nationale de la restauration rapide, modifié par l'avenant n° 49 du 3 avril 2015, par l'avenant n° 55 du 26 mars 2018 et par l'avenant n° 57 du 3 mars 2020 qui sera complété par le cas spécifique de l'enfant hospitalisé (en sus de celui d'ores et déjà prévu concernant l'enfant malade par le code du travail à l'article L. 1225-61), et rédigé comme suit :

« – en cas d'hospitalisation d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale : le salarié bénéficie de 3 jours par enfant et par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à

charge) pour l'absence d'un de ses enfants sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents. »

#### **Article 4 | Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Les parties signataires ont convenu de revaloriser le montant du contingent annuel d'heures supplémentaires en le portant au niveau du contingent légal.

À la date de l'accord, le contingent est ainsi porté à hauteur de 220 heures par an.

L'article 31.2 de la convention collective est modifié en ce sens :

##### **« 31.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit pour toutes les entreprises de la branche de la restauration rapide, peu importe leur taille au niveau du contingent annuel légal d'heures supplémentaires.

Le montant du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé sur le niveau du contingent légal d'heures supplémentaires, soit à 220 heures par an à date du présent accord.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites de ce contingent sous réserve que le principe d'y recourir ait fait l'objet d'une information du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de ces contingents après avis du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel. »

#### **Article 5 | Conclusion de forfait jours pour les salariés au niveau IV échelon D de la grille de classifications**

Les parties signataires conviennent de la possibilité pour un salarié positionné, selon la grille de classifications, au niveau IV échelon D de conclure une convention de forfait en jours.

Cette possibilité ne vaudra que :

- si leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel défini pour le niveau IV, échelon D ;
- si compte tenu de la taille et des instances représentatives de l'entreprise, un accord d'entreprise permet d'y déroger.

##### **« 33.5.2. Cadre autonome régi par un forfait jours**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il s'agit notamment :

- des cadres exerçant une mission de supervision d'activités dans une zone géographique ;
- des cadres fonctionnels ou opérationnels de services centraux ;
- des cadres assurant la direction d'un établissement de restauration.

Ils relèvent nécessairement *a minima* de la catégorie cadres, niveau IV, échelon D, de la grille de classifications de la convention collective nationale de la restauration

rapide. En toute hypothèse, leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, ne peut être inférieure à 120 % du minimum conventionnel défini pour le niveau IV, échelon D. »

## **Article 6 | Autorisation du travail des mineurs les jours fériés légaux et rémunération**

Les parties au présent accord souhaitent permettre aux jeunes travailleurs ayant au moins 16 ans et moins de 18 ans d'être rémunérés au minimum au niveau du Smic.

Compte tenu des particularités du secteur de la restauration rapide et plus particulièrement de l'ouverture des restaurants les week-ends et les jours fériés les parties signataires souhaitent améliorer la qualité de vie au travail ainsi que l'attractivité du secteur.

Ainsi, afin de permettre aux salariés permanents de bénéficier plus facilement d'un repos les jours fériés, les jeunes travailleurs d'au moins 16 ans et de moins de 18 ans sont autorisés à travailler les jours fériés légaux.

À cette fin, le titre de l'article 15 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

### **« Article 15 | Emploi des jeunes »**

En outre, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 37.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide rédigé comme suit :

« Tout jeune travailleur, âgé d'au moins 16 ans et ayant moins de 18 ans sera rémunéré au minimum au niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Afin de renforcer l'attractivité du secteur et permettre aux salariés permanents de bénéficier plus aisément des jours fériés, les jeunes travailleurs susmentionnés sont autorisés à travailler les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail. »

## **Article 7 | Jours de repos**

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche de la restauration rapide, les parties signataires souhaitent permettre aux salariés travaillant à temps complet de bénéficier d'au moins 8 week-ends de repos, hors congés payés, sur la période allant de la date du présent accord (28 avril 2023) jusqu'au 31 décembre 2024.

Un week-end s'entendant comme les deux jours consécutifs suivants :

- vendredi et samedi ;
- samedi et dimanche ; ou
- dimanche et lundi.

À cette fin, est introduit l'alinéa suivant à l'article 34 de la convention collective nationale de la restauration rapide :

« Chaque salarié employé de la branche à temps complet devra avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends, hors congés payés, sur la période allant de la date de l'accord – 28 avril 2023 jusqu'au 31 décembre 2024. »

À l'issue de cette période de test et dans le but de pérenniser cette pratique, une analyse paritaire (via le rapport de branche notamment et par l'envoi d'une enquête) sera effectuée pour décider de la poursuite ou non de ce dispositif et le cas échéant de ses nouvelles modalités.

## Article 8 | Cotisation FAS-RR

Les parties au présent accord souhaitent pérenniser et approfondir leur engagement dans le développement de l'action sociale en augmentant de 50 % la part de la contribution patronale au fonds d'action sociale (FAS-RR).

Cette augmentation a pour effet de porter à 0,03 % le taux de la contribution patronale au fonds d'action sociale.

À cette fin, le titre de l'article 57.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« 57.1. Fonctionnement du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) et prestations

Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,05062 <sup>(1)</sup>	0,020 <sup>(1)</sup>	0,030 <sup>(1)</sup>

Les cotisations sont dues dès la date d'entrée en entreprise et sont réglées par trimestre à terme échu. Cette disposition s'impose à toutes les entreprises et les salariés de la branche. »

## Article 7 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 4 avril 2023**  
relatif à la grille des minima salariaux

NOR : ASET2350637M

IDCC : 1505

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

**FECF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**UNSA ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies à plusieurs reprises, le 15 février, le 14 mars et le 24 avril 2023 dans le cadre de la négociation des salaires minima conventionnels, dans un contexte de situation économique marquée par l'impact de la situation internationale en termes d'inflation.

Au-delà, de l'accord paritaire intervenu sur la grille des salaires à suivre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche prennent l'engagement d'ouvrir rapidement des négociations sur des dispositifs qui peuvent avoir un impact positif sur le pouvoir d'achat des salariés, et notamment : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre des dispositifs d'intéressement de participation créés par la loi n° 2029-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

En outre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche conviennent de revoir la grille des classifications, afin de valoriser les emplois clés des métiers de la branche après révision du champ conventionnel, et l'évolution des salariés entre ces emplois.

Enfin, et compte tenu de la visibilité réduite, tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et à l'incertitude quant à son évolution, ils décident

d'une révision des salaires minima conventionnels en l'inscrivant à l'ordre du jour de leur plus prochaine réunion suivant une réévaluation du Smic.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 11 décembre 2022.

## Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima horaires et mensuels

(En euros.)

Niveau	Taux horaire 2023	Salaire mensuel 2022
E1	11,629	1 763,72
E2	11,697	1 774,13
E3	11,710	1 776,00
E4	11,954	1 813,12
E5	12,036	1 825,50
E6	12,325	1 869,28
E7	12,419	1 883,51
AM1	15,522	2 354,21
AM2	15,787	2 394,38
C1	19,306	2 928,16
C2	21,387	3 243,73

## Article 2 | Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 217 jours	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	36 544	37 640
C2	40 287	41 496

## Article 3 | Égalité professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle,



se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

#### **Article 4 | *Champ d'application***

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

#### **Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés***

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 6 | *Durée et entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 7 | *Suivi de l'accord***

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

#### **Article 8 | *Révision. Dénonciation***

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

#### **Article 9 | *Publicité et formalités de dépôt***

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 10 | *Extension*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

## **Avenant n° 2 du 4 avril 2023**

à l'accord du 4 février 2020  
relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

NOR : ASET2350613M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux rappellent qu'un accord relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des commerces de détail non alimentaires a été signé le 4 février 2020. Cet accord a été étendu par arrêté ministériel du 25 août 2020 (*Journal officiel* de la République française du 5 septembre 2020).

La branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de 4 familles de métiers stratégiques pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles étaient nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
- la data : UX designer/Data Analyst, Data Miner.

Cette liste a été élaborée dans le cadre de la commission professionnelle nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du CDNA et a été annexée à l'accord du 4 février 2020.

Conformément à ce que les parties signataires avaient envisagé dans l'accord du 4 février 2020, les partenaires sociaux ont actualisé cette liste une première fois par l'avenant n° 1 du 10 juin 2021, étendu par arrêté ministériel du 19 octobre 2021 (*Journal officiel* de la République française du 21 octobre 2021).

Constatant que, d'une part, l'enregistrement au RNCP d'un certain nombre de certifications était arrivé à échéance et que, d'autre part, un certain nombre de certifications spécifiques à la branche pouvaient enrichir la liste, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser la liste des certifications éligibles à la Pro-A à la suite des travaux menés en CPNEFP.

Ils ont par ailleurs considéré que les 4 familles de métiers stratégiques pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires, tout en restant pertinentes, méritaient d'être élargies :

- concernant les métiers de la vente, aux métiers du marketing et du développement commercial, ainsi qu'à la problématique QSE (qualité, sécurité, environnement) ;
- concernant les métiers de la logistique, aux métiers des achats et à la problématique de la chaîne logistique durable.

C'est sur cette base qu'une liste complémentaire de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A a été élaborée :

## **Article 1<sup>er</sup> | Remplacement de certifications figurant dans la liste étendue et dont l'enregistrement au RNCP est arrivé à échéance**

Vingt-neuf certifications remplacent des certifications figurant dans l'accord étendu du 4 février 2020 (cf. arrêté du 25 août 2020, art. 1<sup>er</sup>, alinéa 1) et dans l'avenant n° 1 étendu du 10 juin 2021 (cf. arrêté du 19 octobre 2021, art. 1<sup>er</sup>), dont l'enregistrement au RNCP est arrivé à échéance et qui ont fait l'objet d'un nouvel enregistrement au RNCP.

### **1.1. Certifications concernant les métiers de la vente, du marketing et du développement commercial**

Seize certifications concernent les métiers de la vente, du marketing et du développement commercial :

**1. TP – Employé commercial en magasin. N° de fiche RNCP : 37099. Niveau : 3. Date d'échéance : 15/12/2027.** Remplace le RNCP8812, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 15/12/2022 ;

**2. CAP – Assistant technique en instruments de musique options : accordéon, guitare, instruments à vent, piano. N° de fiche RNCP : 36255. Niveau : 3. Date d'échéance : 29/09/2027.** Remplace les RNCP818, RNCP816, RNCP817 et RNCP 815, figurant dans la liste étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dont les enregistrements sont arrivés à échéance le 31/08/2022 ;

**3. TP – Vendeur(se)-conseil en magasin. N° de fiche RNCP : 37098. Niveau : 4. Date d'échéance : 25/01/2028.** Remplace le RNCP13620, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 25/01/2023 ;

**4. Titre à finalité professionnelle – Vendeur conseil omnicanal. N° de fiche RNCP : 36865. Niveau : 4. Date d'échéance : 29/09/2027.** Remplace le RNCP23932, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/12/2021 ;

**5. BMA – Technicien en facture instrumentale options : accordéon, guitare, instruments à vent, piano. N° de fiche RNCP : 36340. Niveau : 5. Date d'échéance : 31/08/2027.** Remplace les RNCP417, RNCP2727, RNCP914 et RNCP913, figurant dans la liste étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dont les enregistrements sont arrivés à échéance le 31/08/2022 ;

**6. BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques. N° de fiche RNCP : 35801. Niveau : 5. Date d'échéance : 31/08/2026.** Remplace le RNCP4617, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 31/08/2022 ;

**7. Titre à finalité professionnelle – Gestionnaire administration des ventes. N° de fiche RNCP : 35663. Niveau : 5. Date d'échéance : 17/06/2024.** Remplace le RNCP28662, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 19/07/2021 ;

**8. Titre à finalité professionnelle – Gestionnaire d'unité commerciale. N° de fiche RNCP : 36141. Niveau : 5. Date d'échéance : 26/01/2027.** Remplace le RNCP23827, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/09/2021 ;

**9. Titre à finalité professionnelle – Manager commerce retail. N° de fiche RNCP : 37005. Niveau : 6. Date d'échéance : 24/10/2024.** Remplace le RNCP34329, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 27/10/2022 ;

**10. Titre à finalité professionnelle – Responsable du développement commercial. N° de fiche RNCP : 36610. Niveau : 6. Date d'échéance : 01/07/2025.** Remplace le RNCP18000, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/07/2022 ;

**11. Titre à finalité professionnelle – Responsable du développement commercial. N° de fiche RNCP : 37075. Niveau : 6. Date d'échéance : 23/11/2025.** Remplace le RNCP13596, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;

**12. Titre à finalité professionnelle – Responsable de distribution omnicanale. N° de fiche RNCP : 36534. Niveau : 6. Date d'échéance : 01/06/2025.** Remplace le RNCP27365, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;

**13. Titre à finalité professionnelle – Responsable de la performance commerciale et du marketing digital. N° de fiche RNCP : 36485. Niveau : 6. Date d'échéance : 01/06/2025.** Remplace le RNCP31967, figurant dans la liste étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/12/2022 ;

**14. Titre à finalité professionnelle – Manager dirigeant. N° de fiche RNCP : 36371. Niveau : 7. Date d'échéance : 25/04/2027.** Remplace le RNCP30814, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/04/2022 ;

**15. Titre à finalité professionnelle – Manager marketing data et commerce électronique (MS). N° de fiche RNCP : 37332. Niveau : 7. Date d'échéance : 17/02/2028.** Remplace le RNCP30417, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 17/04/2023 ;

**16. Master – Marketing, vente (fiche nationale). N° de fiche RNCP : 35907. Niveau : 7. Date d'échéance : 31/08/2026.** Remplace le RNCP31501, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 31/08/2022.

## **1.2. Certifications concernant les métiers de la logistique et des achats**

Dix certifications concernent les métiers de la logistique et des achats :

**1. TP – Technicien en logistique d'entreposage. N° de fiche RNCP : 36237. Niveau : 4. Date d'échéance : 21/04/2027.** Remplace le RNCP1899, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/04/2022 ;

**2. TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique.** N° de fiche RNCP : 37277. Niveau : 5. Date d'échéance : 08/03/2028. Remplace le RNCP1901, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement arrive le 08/03/2023 ;

**3. DU – Diplôme d'Université responsable en logistique et transports.** N° de fiche RNCP : 36646. Niveau : 6. Date d'échéance : 01/07/2025. Remplace le RNCP26190 et le RNCP2577, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020), et dont les enregistrements sont arrivés à échéance le 23/08/2020 et le 08/02/2021 ;

**4. Titre à finalité professionnelle – Responsable des opérations logistiques.** N° de fiche RNCP : 35896. Niveau : 6. Date d'échéance : 15/09/2026. Remplace le RNCP15336, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/09/2021 ;

**5. Titre à finalité professionnelle – Responsable logistique.** N° de fiche RNCP : 37080. Niveau : 6. Date d'échéance : 23/11/2025. Remplace le RNCP23939, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/04/2022 ;

**6. Titre à finalité professionnelle – Responsable opérationnel de la chaîne logistique.** N° de fiche RNCP : 35869. Niveau : 6. Date d'échéance : 15/09/2024. Remplace le RNCP16886, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 22/09/2021 ;

**7. Titre à finalité professionnelle – Manager des achats et de la chaîne logistique – Supply chain (MS).** N° de fiche RNCP : 36391. Niveau : 7. Date d'échéance : 25/04/2027. Remplace le RNCP26948, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 04/10/2021 ;

**8. Titre à finalité professionnelle – Manager de la chaîne logistique et achats (MS).** N° de fiche RNCP : 36980. Niveau : 7. Date d'échéance : 24/10/2025. Remplace le RNCP23011, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;

**9. Titre à finalité professionnelle – Manager des opérations logistiques internationales.** N° de fiche RNCP : 36631. Niveau : 7. Date d'échéance : 01/07/2027. Remplace le RNCP14528, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 19/07/2022 ;

**10. Titre à finalité professionnelle – Manager transport, logistique et commerce international.** N° de fiche RNCP : 35748. Niveau : 7. Date d'échéance : 08/07/2026. Remplace le RNCP27048, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 08/09/2021.

### **1.3. Certification concernant les métiers du merchandising**

Une certification concerne les métiers du merchandising :

**1. Titre à finalité professionnelle – Décorateur merchandiser.** N° de fiche RNCP : 37082. Niveau : 5. Date d'échéance : 23/11/2024. Remplace le RNCP23872, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 05/08/2022.

### **1.4. Certifications concernant les métiers de la data et du digital**

Deux certifications concernent les métiers de la data et du digital :

**1. Titre à finalité professionnelle – Développeur web.** N° de fiche RNCP : 35959. Niveau : 5. Date d'échéance : 15/10/2026. Remplace le RNCP13595, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2021 ;



**2. Titre à finalité professionnelle – Concepteur designer graphique. N° de fiche RNCP : 37409. Niveau : 6. Date d'échéance : 27/03/2025.** Remplace le RNCP31185, figurant dans la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dont l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/08/2022.

## **Article 2 | Inscription de nouvelles certifications sur la liste des certifications éligibles à la Pro-A**

Les partenaires sociaux ont souhaité inscrire sur la liste des certifications éligibles à la Pro-A vingt-et-une nouvelles certifications. Ils justifient dans la liste ci-dessous le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, auquel est subordonnée l'extension de l'accord de branche définissant la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Elles mettent notamment l'accent sur les enjeux de la digitalisation et du développement durable.

### **2.1. Certifications concernant les métiers de la vente, du marketing et du développement commercial**

Quatorze certifications concernent les métiers de la vente, du marketing et du développement commercial. Elles prennent particulièrement en compte les enjeux de l'omnicanalité, de la digitalisation et du modèle serviciel.

**1. CAP – Assistant luthier du quatuor. N° de fiche RNCP : 35699. Niveau : 3. Date d'expiration : 31/08/2026.**

L'inscription de cette certification s'inscrit dans la continuité de la démarche engagée avec l'inscription dans la liste des CAP et BMA de facture instrumentale par l'avenant n° 1 du 10/06/2021, en ajoutant aux quatre options déjà prises en compte (accordéon, guitare, instruments à vent, piano), la lutherie du quatuor (violon, alto, violoncelle, contrebasse). L'objectif est de renforcer les compétences des vendeurs techniciens dans un contexte marqué par la concurrence accrue du e-commerce et le développement du modèle serviciel. L'assistant luthier du quatuor, outre ses compétences en matière de fabrication et de réparation, est en mesure d'informer et de conseiller le client sur le bon usage et la maintenance de son instrument ;

**2. Titre à finalité professionnelle – Assistant commercial. N° de fiche RNCP : 36205. Niveau : 5. Date d'expiration : 25/02/2027.**

La digitalisation des échanges, le développement du e-commerce et l'importance croissante des outils de collaboration sont autant de facteurs qui ont renouvelé l'environnement du métier d'assistant commercial. Cette certification intègre les enjeux cités et y répond notamment à travers les compétences du bloc RNCP36205BC01 (« Contribuer au développement commercial et représenter la structure ») ;

**3. Titre à finalité professionnelle – Responsable d'un point de vente en commerce de détail. N° de fiche RNCP : 36405. Niveau : 5. Date d'expiration : 25/04/2025.**

Cette certification prend en compte les nouveaux enjeux du commerce de détail : développement de l'omnicanalité, digitalisation des points de vente, exploitation des données issues de l'intelligence artificielle, modèle serviciel. Le bloc RNCP36405BC01 (« Réaliser et développer les ventes dans les points de vente physiques et virtuels ») répond en particulier à ces problématiques ;

**4. BUT – Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente. N° de fiche RNCP : 35356. Niveau : 6. Date d'expiration : 31/08/2026.**

Cette certification vient compléter le DUT – Techniques de commercialisation (RNCP2927), qui figure dans la liste étendue de l'accord du 04/02/2020 et qui expirera le 01/01/2024. Elle met notamment l'accent sur l'appréhension des enjeux sociaux et écologiques et sur l'intégration de la RSE dans la stratégie de l'offre (bloc RNCP35356BC01) ; sur la mise en œuvre d'une stratégie digitale veillant à l'e-réputation (bloc RNCP35356BC03) ; sur le pilotage de l'espace de vente dans une perspective omnicanale (bloc RNCP35356BC05) ; sur l'utilisation des outils numériques (bloc RNCP35356BC06) et sur l'exploitation des données à des fins d'analyse (bloc RNCP35356BC06) ;

**5. BUT – Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat. N° de fiche RNCP : 35354. Niveau : 6. Date d'expiration : 31/08/2026.**

Cette certification vient compléter le DUT – Techniques de commercialisation (RNCP2927), qui figure dans la liste étendue de l'accord du 04/02/2020 et qui expirera le 01/01/2024. Elle met notamment l'accent sur la mise en œuvre du marketing digital (bloc RNCP35354BC04) ; sur le développement d'un projet e-business (bloc RNCP35354BC05) ; sur l'utilisation des outils numériques (bloc RNCP35354BC06) et sur l'exploitation des données à des fins d'analyse (bloc RNCP35354BC06) ;

**6. Titre à finalité professionnelle – Chargé de communication et webmarketing. N° de fiche RNCP : 35752. Niveau : 6. Date d'échéance : 08/07/2024.**

Cette certification répond aux enjeux de formation et de recrutement dans le secteur du numérique, en mettant l'accent sur l'élaboration de la stratégie webmarketing (bloc RNCP35752BC01), la mise en œuvre et le pilotage de la performance du projet de communication et développement web (blocs RNCP35752BC02 et RNCP35752BC03) ;

**7. Titre à finalité professionnelle – Chargé de développement marketing et commercial. N° de fiche RNCP : 36374. Niveau : 6. Date d'expiration : 25/04/2024.**

Les blocs RNCP36374BC02 (« Concevoir le plan d'action marketing et commercial opérationnel d'une organisation »), RNCP36374BC03 (« Piloter le plan d'action opérationnel marketing et commercial ») et RNCP36374BC04 (« Conduire les actions de développement commercial d'une organisation ») prennent en compte la conception d'une stratégie omnicanale, la constitution d'une base de données de prospection segmentée et la mise en œuvre d'actions de prospection et de communication digitales ;

**8. Titre à finalité professionnelle – Manager de la stratégie commerciale. N° de fiche RNCP : 36518. Niveau : 6. Date d'expiration : 01/06/2025.**

Cette certification répond au besoin des entreprises de piloter une démarche commerciale omnicanale (cf. C.1.6. « Définir le positionnement commercial [la segmentation stratégique : offre, cible & distribution omnicanale ou multicanale] de nouveaux marchés /segments... ») ;

**9. Titre à finalité professionnelle – Responsable d'activités commerciales. N° de fiche RNCP : 36294. Niveau : 6. Date d'expiration : 25/03/2024.**

Cette certification répond aux enjeux de l'omnicanalité pour répondre aux attentes des clients, plus particulièrement dans son bloc RNCP36294BC02 (« Concevoir et mettre en œuvre un plan de développement commercial/C7. Établir un plan d'actions commerciales »), qui met en œuvre des actions de promotion liées au social media, marketing d'influence et outils de référencement, ainsi qu'un suivi des actions commerciales utilisant les outils de gestion et de fidélisation de la relation client ;



**10. Titre à finalité professionnelle – Responsable de centre de profit (BADGE). N° de fiche RNCP : 36282. Niveau : 6. Date d'expiration : 25/03/2024.**

Cette certification répond aux enjeux de l'omnicanalité pour répondre aux attentes des clients, plus particulièrement dans son bloc RNCP36282BC03 (« Élaborer le plan d'action marketing digital et commercial du centre d'activité ») ;

**11. Titre à finalité professionnelle – Responsable en management d'unité et de projet. N° de fiche RNCP : 36288. Niveau : 6. Date d'expiration : 25/03/2027.**

Cette certification prend en compte le rôle des évolutions numériques dans le pilotage de l'activité d'une unité ou d'un projet. Voir notamment le bloc RNCP36288BC01 (« Manager les équipes et leurs activités »), qui insiste sur les enjeux de la stratégie numérique de l'entreprise, l'intégration par le responsable et ses collaborateurs des outils numériques en vue d'optimiser l'activité et de développer un management collaboratif, et la prévention des risques liés à l'utilisation des dits outils ;

**12. Titre à finalité professionnelle – Responsable qualité, sécurité, environnement. N° de fiche RNCP : 35862. Niveau : 6. Date d'expiration : 15/09/2022.**

Cette certification répond à l'importance nouvelle de la politique RSE et des problématiques « qualité santé sécurité environnement » (QSSE) dans la stratégie des entreprises, notamment à travers les blocs RNCP35862C02 (« Pilotage du système de management QSSE intégré de l'entreprise ») et RNCP35862C03 (« Pilotage de l'évaluation et de l'amélioration continue du système de management QSSE intégré de l'entreprise ») ;

**13. Titre à finalité professionnelle – Manager relation client (MS). N° de fiche RNCP : 36530. Niveau : 7. Date d'expiration : 01/06/2027.**

Cette certification répond au besoin des entreprises de piloter une démarche commerciale omnicanale et basée sur l'analyse des données client. Voir notamment la prise en compte dans la stratégie marketing d'un environnement piloté par la donnée (RNCP36530BC01), l'analyse des données massives issues du parcours client omnicanal (RNCP36530BC02), le recours à l'outil CRM pour conquérir/fidéliser le client (RNCP36530BC03) et la création d'outils de visualisation des données afin d'optimiser la lecture de la performance de la relation client (RNCP36530BC04) ;

**14. Titre à finalité professionnelle – Project Management Officer. N° de fiche RNCP : 36372. Niveau : 7. Date d'expiration : 25/04/2025.**

Cette certification répond aux enjeux de la mutation des magasins afin d'appréhender et de relever les défis de l'évolution de la relation client. Le Project Management Officer intervient en pilotage de l'ensemble des projets allant depuis la mise en place stratégique des projets, programmes ou portefeuilles (CP36372BC01) jusqu'à leur mise en œuvre (CP36372BC02 et CP36372BC03) et à leur amélioration continue (CP36372BC04).

## **2.2. Certifications concernant les métiers de la logistique et des achats**

Trois certifications concernent les métiers de la logistique et des achats :

**1. Titre à finalité professionnelle – Responsable achats. N° de fiche RNCP : 36532. Niveau : 6. Date d'expiration : 01/06/2025.**

Cette certification répond aux enjeux de sourcing des entreprises du commerce dans un contexte de transition écologique. Voir notamment l'accent mis sur les solutions technologiques innovantes et sur la sécurisation d'achats responsables et durables (bloc RNCP36532BC01), la prise en compte des aspects environnementaux et sociétaux du contrat d'achat (bloc RNCP36532BC02), et l'importance accordée aux indicateurs de performance RSE (bloc RNCP36532BC03) ;

**2. Titre à finalité professionnelle – Manager de la chaîne logistique durable. N° de fiche RNCP : 36529. Niveau : 7. Date d’expiration : 01/06/2027.**

Cette certification répond aux enjeux de la transition écologique du commerce, notamment dans une activité logistique en forte mutation. Voir notamment les blocs RNCP36529BC01 (« Élaborer une stratégie “global supply chain” décarbonée »), RNCP36529BC02 (« Construire des chaînes d’approvisionnement et de distribution résilientes »), RNCP36529BC04 (« Développer de manière durable la performance des chaînes de distribution et d’approvisionnement ») et RNCP36529BC05 (« Manager les équipes supply chain en intégrant les attentes sociétales (diversité, durabilité) ») ;

**3. Titre à finalité professionnelle – Manager des organisations et processus logistiques. N° de fiche RNCP : 36218. Niveau : 7. Date d’expiration : 25/02/2027.**

Cette certification répond aux enjeux de mutation et de développement de la performance dans les activités de la logistique. Les métiers de management logistique et organisationnel occupent désormais un rôle stratégique dans les entreprises. Voir en particulier les compétences liées à l’implémentation des systèmes d’informations (C1-6), à la réalisation de cartographies des flux actuels et prévisionnels (C2-3), à l’élaboration du schéma directeur logistique en tenant compte des nouvelles activités logistiques et transport (C2-4) et au respect des dispositions sociétales et environnementales dans la mise en place des changements organisationnels (C4-3).

**2.3. Certifications concernant les métiers de la data et du digital**

Quatre certifications concernent les métiers de la data et du digital :

**1. Titre à finalité professionnelle – UX designer. N° de fiche RNCP : 36289. Niveau : 6. Date d’expiration : 25/03/2025.**

Cette certification répond aux enjeux d’amélioration de l’expérience client, spécifiquement dans le rapport de l’usager à une interface digitale. Ses blocs de compétences recouvrent l’ensemble du projet de design de l’expérience utilisateur, depuis l’analyse de la demande client jusqu’à la mise en œuvre de l’interface utilisateur ;

**2. Titre à finalité professionnelle – Délégué à la protection des données (DPO). N° de fiche RNCP : 36448. Niveau : 7. Date d’expiration : 01/06/2025.**

Cette certification répond au besoin des entreprises de veiller au respect de l’utilisation des données clients dans leur stratégie digitale, à travers l’élaboration du cadre juridique RGPD et protection des données de l’entreprise (bloc RNCP36448BC01), le déploiement de la stratégie de protection des données (bloc RNCP36448BC02), le management et le déploiement du projet de protection des données (blocs RNCP36448BC03 et RNCP36448BC04) ;

**3. Titre à finalité professionnelle – Expert Big Data Engineer (MS). N° de fiche RNCP : 36398. Niveau : 7. Date d’expiration : 25/04/2025.**

Cette certification répond à l’enjeu d’amélioration constante de l’expérience client : information en temps réel sur l’état des stocks, la livraison, les produits alternatifs. Elle permet la maîtrise de la data, aujourd’hui incontournable afin d’anticiper les tendances à venir. Elle favorise une approche innovante, fondée notamment sur les méthodes d’apprentissage profond (Deep Learning), en termes de stockage et d’extraction (bloc RNCP36398BC02), de traitement et de visualisation (bloc RNCP36398BC03), d’analyse et de modélisation des données (bloc RNCP36398BC04) ;

**4. Titre à finalité professionnelle – Manager des stratégies digitales (MS). N° de fiche RNCP : 36369. Niveau : 7. Date d’expiration : 25/04/2027.**

Cette certification répond aux enjeux de l’évolution des modes de communication et des attentes clients liées au digital. Le manager des stratégies digitales accompagne la transition

numérique en termes de conception de la stratégie digitale (bloc RNCP36369BC01), de pilotage du projet digital de l'entreprise (bloc RNCP36369BC02), de déploiement d'une stratégie marketing digitale et de campagnes de communication digitale (blocs RNCP36369BC03 et RNCP36369BC04), et de définition de la stratégie commerciale et relationnelle client en ligne (bloc RNCP36369BC05).

L'ensemble des certifications listées ci-dessus figurent dans le tableau annexé au présent avenant.

### **Article 3 | Dispositions particulières pour les TPE**

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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 et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent avenant a un effectif inférieur à 50 salariés.

### **Article 4 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Liste complémentaire des certifications éligibles à la Pro-A

Métiers	Libellé du diplôme	Libellé	Code RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
Métiers de la vente						
Employé de commerce	TP	Employé commercial en magasin	37099	3	15/12/2027	Remplace le RNCP8812 (accord du 04/02/2020), inactif 15/12/2022
Vendeur en magasin	TP	Vendeur(se) conseil en magasin	37098	4	25/01/2028	Remplace le RNCP13620 (accord du 04/02/2020), inactif 25/01/2023
	Titre à finalité professionnelle	Vendeur conseil omnicanal	36865	4	29/09/2027	Remplace le RNCP23932 (accord du 04/02/2020), inactif 21/12/2021
	BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	35801	5	31/08/2026	Remplace le RNCP4617 (accord du 04/02/2020), inactif 31/08/2022
	Titre à finalité professionnelle	Gestionnaire administration des ventes	35663	5	17/06/2024	Remplace le RNCP28662 (accord du 04/02/2020), inactif 19/07/2021
	Titre à finalité professionnelle	Gestionnaire d'unité commerciale	36141	5	26/01/2027	Remplace le RNCP 23827 (accord du 04/02/2020), inactif 07/09/2021
Vendeur technicien	CAP	Assistant technique en instruments de musique options : accordéon, guitare, instruments à vent, piano	36255	3	31/08/2027	Remplace les RNCP818, 816, 817 et 815 (ave-nant n° 1 du 10/06/2022), inactifs 31/08/2022
	CAP	Assistant luthier du quatuor	35699	3	31/08/2026	Nouvelle inscription
	BMA	Assistant technique en instruments de musique options : accordéon, guitare, instruments à vent, piano	36340	4	01/01/2024	Remplace les RNCP417, 2727, 914 et 913 (ave-nant n° 1 du 10/06/2022), inactifs 31/08/2022

Métiers	Libellé du diplôme	Libellé	Code RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
Manager/responsable de magasin	Titre à finalité professionnelle	Responsable d'un point de vente en commerce de détail	36405	5	25/04/2025	Nouvelle inscription
	BUT	Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	35356	6	31/08/2026	Nouvelle inscription
	BUT	Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	35354	6	31/08/2026	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Manager commerce retail	37005	6	24/10/2024	Remplace le RNCP34329 (accord du 04/02/2020), inactif 18/11/2022
	Titre à finalité professionnelle	Responsable d'activités commerciales	36294	6	25/03/2024	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Responsable de centre de profit (BADGE)	36282	6	25/03/2024	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Responsable de distribution omnicanale	36534	6	01/06/2025	Remplace le RNCP27365 (accord du 04/02/2020), inactif 18/12/2021
	Titre à finalité professionnelle	Responsable en management d'unité et de projet	36288	6	25/03/2027	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Manager dirigeant	36371	7	25/04/2027	Remplace le RNCP30814 (accord du 04/02/2020), inactif 21/04/2022

Métiers	Libellé du diplôme	Libellé	Code RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
Marketing/développement commercial	Titre à finalité professionnelle	Assistant commercial	36205	5	25/02/2027	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Chargé de communication et webmarketing	35752	6	08/07/2024	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Chargé de développement marketing et commercial	36374	6	25/04/2024	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Manager de la stratégie commerciale	36518	6	01/06/2025	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Responsable du développement commercial	36610	6	01/06/2025	Remplace le RNCP18000 (accord du 04/02/2020), inactif 21/07/2021
	Titre à finalité professionnelle	Responsable du développement commercial	37075	6	23/11/2025	Remplace le RNCP13596 (accord du 04/02/2020), inactif 18/12/2022
	Titre à finalité professionnelle	Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	36485	6	01/06/2025	Remplace le RNCP31967 (avenant n° 1 du 10/06/2021), inactif 21/12/2022
	Titre à finalité professionnelle	Manager relation client (MS)	36530	7	01/06/2027	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	37332	7	17/02/2028	Remplace le RNCP30417 (accord du 04/02/2020), inactif 17/04/2023.
	Master	Marketing, vente	35907	7	31/08/2026	Remplace le RNCP31501 (accord du 04/02/2020), inactif 31/08/2021
Qualité, sécurité, environnement	Titre à finalité professionnelle	Project Management Officer	36372	7	25/04/2025	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Responsable qualité, sécurité, environnement	35862	6	15/09/2026	Nouvelle inscription

Métiers	Libellé du diplôme	Libellé	Code RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
Métiers de la logistique et des achats						
Agent logistique	TP	Technicien en logistique d'entrepotage	36237	4	21/04/2027	Remplace le RNCP1899 (accord du 04/02/2020), inactif 21/04/2022
	TP	Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	37277	5	08/03/2028	Remplace le RNCP1901 (accord du 04/02/2020), inactif 08/03/2023
	Titre à finalité professionnelle	Responsable achats	36532	6	01/06/2025	Nouvelle inscription
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	DU	Responsable en logistique et transports	36646	6	01/07/2025	Remplace le RNCP2577 (accord du 04/02/2020), inactif 08-02-2021 et le RNCP26190 (accord du 04/02/2020), inactif 23/08/2020
	Titre à finalité professionnelle	Responsable logistique	37080	6	23/11/2027	Remplace le RNCP23939 (accord du 04/02/2020), inactif 21/04/2022
	Titre à finalité professionnelle	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	6	15/09/2024	Remplace le RNCP16886 (accord du 04/02/2020), inactif 04/10/2021
	Titre à finalité professionnelle	Responsable des opérations logistiques	35896	6	15/09/2026	Remplace le RNCP15336 (accord du 04/02/2020), inactif 07/09/2021
	Titre à finalité professionnelle	Manager des achats et de la chaîne logistique – Supply chain (MS)	36391	7	25/04/2027	Remplace le RNCP26948 (accord du 04/02/2020), inactif 04/10/2021
	Titre à finalité professionnelle	Manager de la chaîne logistique durable	36529	7	01/06/2027	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	36980	7	24/10/2025	Remplace le RNCP23011 (accord du 04/02/2020), inactif 18/12/2022
	Titre à finalité professionnelle	Manager des opérations logistiques internationales	36631	7	01/07/2027	Remplace le RNCP14528 (accord du 04/02/2020), inactif 23/08/2020
	Titre à finalité professionnelle	Manager des organisations et processus logistiques	36218	7	25/02/2027	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Manager transport logistique et commerce international	35748	7	08/07/2026	Remplace le RNCP27048 (accord du 04/02/2020), inactif 04/10/2021

Métiers	Libellé du diplôme	Libellé	Code RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
Métiers du merchandising						
Merchandising	Titre à finalité professionnelle	Décorateur merchandiser	37082	5	23/11/2024	Remplace le RNCP23872 (accord du 04/02/2020), inactif 05/08/2022
Métier de la data et du digital						
Data et digital	Titre à finalité professionnelle	Décorateur merchandiser	37082	5	23/11/2024	Remplace le RNCP23872 (accord du 04/02/2020), inactif 05/08/2022
	Titre à finalité professionnelle	Développeur web	35959	5	15/10/2026	Remplace le RNCP13595 (accord du 04/02/2020), inactif 18/12/2021
	Titre à finalité professionnelle	Concepteur designer graphique	37409	6	27/03/2025	Remplace le RNCP31185 (accord du 04/02/2020), inactif 07/08/2022
	Titre à finalité professionnelle	UX designer	36289	6	25/03/2025	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Délégué à la protection des données (DPO)	36448	7	01/06/2025	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Expert Big Data Engineer (MS)	36398	7	25/04/2025	Nouvelle inscription
	Titre à finalité professionnelle	Manager des stratégies digitales (MS)	36369	7	25/04/2027	Nouvelle inscription



Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

**Avenant n° 12 du 4 avril 2023**

relatif à la mise à jour de la convention collective  
(chapitre IX « Temps de travail »)

NOR : ASET2350618M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision du chapitre IX « Travail à temps partiel », a été étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Dans le cadre de cet arrêté d'extension, la direction générale du travail a émis une réserve portant sur la détermination des catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait : « Le titre II est étendu sous réserve qu'en application du 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, en se conformant aux critères posés par L. 3121-58 dudit code » (arrêté d'extension du 3 février 2023, article 1<sup>er</sup>).

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont décidé d'ouvrir une négociation ayant pour objet de mettre en conformité le titre II du chapitre IX avec la réserve précitée en déterminant les catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Une référence erronée figurant à l'article 8 du titre I<sup>er</sup> du chapitre IX a également été corrigée.

L'objectif poursuivi est la sécurisation juridique des dispositions de la convention collective nationale précitée, afin de permettre son application directe pour les TPE-PME, sans la nécessité d'avoir à recourir à leur niveau à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification apportée au titre I<sup>er</sup> du chapitre IX**

L'article 8 du titre I<sup>er</sup>, intitulé « Durées maximales de travail », est ainsi modifié :

Au troisième alinéa, la référence :

« L. 3121-23 » est remplacée par la référence : « L. 3122-22 ».

### **Article 2 | Modification apportée au titre II du chapitre IX**

Le premier alinéa du titre II est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement venant déterminer les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours et qui prévaudra sur les dispositions de la présente convention collective conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions suivantes s'appliquent.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du magasin, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont éligibles au dispositif de forfait annuel en jours, les cadres des niveaux VII, VIII et IX de la grille de classification (chapitre XII de la convention collective nationale), dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis à l'alinéa ci-dessus, à l'exclusion des cadres dirigeants sans référence horaire au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail. »

### **Article 3**

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de moins de 50 salariés.

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en application le lendemain de la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

*Fait à Paris, le 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

**Avenant n° 13 du 4 avril 2023**  
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2350642M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont engagé en 2021 un travail de révision de la convention collective nationale.

Cette révision a donné lieu à la signature, au cours de l'année 2022, de onze avenants portant révision de la convention collective nationale :

- avenant n° 1 du 12 janvier 2022 portant révision de l'intitulé et du chapitre I<sup>er</sup> « Clauses générales », étendu par arrêté ministériel du 23 septembre 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 19 octobre 2022 ;
- avenant n° 2 du 12 janvier 2022 portant révision du chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs », étendu par arrêté ministériel du 22 mars 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 8 avril 2023 ;
- avenant n° 3 du 12 janvier 2022 portant révision du chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel », étendu par arrêté ministériel du 23 septembre 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 11 octobre 2022 ;
- avenant n° 4 du 16 mars 2022 portant révision du chapitre V « Contrat de travail », étendu par arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 13 juillet 2022 ;

- avenant n° 5 du 16 mars 2022 portant révision du chapitre VI « Rupture du contrat de travail », étendu par arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 13 juillet 2022 ;
- avenant n° 6 du 3 mai 2022 portant révision du chapitre VII « Maladie. Accident du travail. Maladie professionnelle. Maternité », étendu par arrêté ministériel du 24 octobre 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 4 novembre 2022 ;
- avenant n° 7 du 3 mai 2022 portant révision du chapitre VIII « Congés du salarié », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 17 février 2023 ;
- avenant n° 8 du 3 mai 2022 portant révision du chapitre IX « Temps de travail », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;
- avenant n° 9 du 7 juillet 2022 portant révision du chapitre X « Emploi des travailleurs handicapés », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 11 février 2023 ;
- avenant n° 10 du 6 octobre 2022, portant révision du chapitre XIII « Salaires minima – Prime d’ancienneté », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 11 février 2023 ;
- avenant n° 11 du 6 octobre 2022, portant révision du chapitre XIV « Clauses diverses », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 11 février 2023.

Dans le cours de la négociation, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de négocier, au terme de la procédure d’extension des différents avenants, un avenant final mettant le texte révisé de la convention collective nationale en conformité avec :

- les réserves et exclusions émises dans le cadre des arrêtés d’extension susnommés ;
- les appels à attention figurant dans les rapports adressés par le ministère du travail à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l’emploi et de la formation professionnelle ;
- les évolutions légales et réglementaires introduites par les lois n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte, n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne dans les domaines de l’économie, de la santé, du travail, des transports et de l’agriculture, et par leurs décrets d’application respectifs.

L’objectif poursuivi est la sécurisation juridique des dispositions de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l’intitulé de la convention collective nationale**

Les partenaires sociaux ont constaté que l’activité des commerces de détail d’instruments de musique et de partitions, explicitement visée à l’article 1<sup>er</sup> « Champ d’application » du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale, ne figurait pas dans l’intitulé de ladite convention.

Les parties signataires conviennent de modifier l’intitulé de la convention collective nationale comme suit : à la suite des mots : « Maroquinerie et articles de voyage, », il est inséré les mots suivants : « Instruments de musique, partitions et accessoires, ».

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 22 septembre 2022) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 23 septembre 2022 portant extension de l'avenant n° 1 du 12 janvier 2022 (*JORF* du 19 octobre 2022),

le chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale, intitulé « Clauses générales », est ainsi modifié :

**I.** Au quatorzième alinéa de l'article 3, à la suite des mots : « autre que le français », il est inséré les mots suivants :

« , de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

**II.** Les alinéas 15 à 19 de l'article 3, depuis les mots : « Constitue une discrimination directe » jusqu'aux mots : « d'adopter un comportement discriminatoire. », sont supprimés et remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, auquel renvoie l'article L. 1132-1 du code du travail :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de l'un des motifs énumérés par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ;
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs énumérés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

**III.** Le cinquième alinéa de l'article 3.5.1, qui commence par les mots : « Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise », est supprimé et remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 75 points, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du code du travail. Ces mesures sont publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les informations mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. En outre, l'employeur porte ces mesures à la connaissance des salariés par tout moyen. (art. L. 1142-6 et D. 1142-6 du code du travail.)

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 85 points, l'employeur doit fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur. Ces objectifs sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les informations mentionnées à l'article D. 1142-4 du code

du travail, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. (art. L. 1142-6-1 et D. 1142-6-1 du code du travail.) »

**IV.** Concernant l'article 3.5.2, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte la réserve suivante : « Les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas de l'article 3.5.2 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective, tels qu'issus du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2242-8 et R. 2242-2 relatives à l'obligation de couverture par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et au contenu de cet accord ou plan d'action. »

Afin de tenir compte de cette réserve, les quatrième et cinquième alinéas de l'article 3.5.2 sont supprimés et remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, la classification, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre figurant dans l'accord collectif ou, à défaut, dans le plan d'action sont accompagnés d'indicateurs chiffrés. »

**V.** Concernant l'article 3.5.3, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte l'exclusion suivante : « Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3.5.3 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective, tel qu'issu du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, les termes "chaque année" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2312-19, 1<sup>o</sup> du code du travail, notamment en ce qui concerne la périodicité des consultations récurrentes du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. »

Afin de tenir compte de cette exclusion, le premier alinéa de l'article 3.5.3 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les articles L. 2312-17 et L. 2312-37 du code du travail prévoient les autres thèmes et cas donnant lieu à une information ou à une consultation, ponctuelle ou récurrente, du CSE. »

**VI.** Concernant le même article 3.5.3, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte la réserve suivante : « Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 3.5.3, tel qu'issu du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, est étendu sous réserve de la prise en compte du volet environnemental de la base de données économiques, sociales et environnementales conformément à l'article L. 2312-18 du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette réserve, au deuxième alinéa de l'article 3.5.3, les mots : « base de données économiques et sociales (BDES) » sont supprimés et remplacés par les mots : « base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ».

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 10 novembre 2022) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 22 mars 2023 portant extension de l'avenant n° 2 du 12 janvier 2022 (*JORF* du 8 avril 2023),

le chapitre II de la convention collective nationale, intitulé « Sécurité et santé des travailleurs », est ainsi modifié :

**I.** Concernant l'article 1.2, l'arrêté d'extension du 22 mars 2023 comporte la réserve suivante : « Le 2<sup>e</sup> alinéa du point "1.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail" de l'article 1<sup>er</sup> est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette réserve, au deuxième alinéa de l'article 1.2, à la suite des mots : « et aux conditions de travail », il est inséré les mots suivants :

« , à l'exception, d'une part, du recours à un expert prévu à la sous-section 10 (articles L. 2315-78 à L. 2315-95) du code du travail et, d'autre part, des attributions consultatives du comité ».

**II.** Au troisième alinéa de l'article 2, à la suite des mots : « sexistes prévues par le code du travail. », il est inséré la phrase suivante :

« Il doit également rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

**III.** L'article 4, dénommé « Visite médicale d'information et de prévention », est désormais intitulé : « Visite d'information et de prévention ».

**IV.** L'article 5, dénommé « Surveillance médicale des salariés », est désormais intitulé : « Suivi individuel de l'état de santé des salariés ».

**V.** Concernant le même article 5, l'arrêté d'extension du 22 mars 2023 comporte la réserve suivante : « Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect des modifications apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets d'applications. »

Afin de tenir compte de cette réserve, les troisième et quatrième alinéas de l'article 5 sont supprimés et remplacés par six alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise par le médecin du travail, dans les conditions visées aux articles R. 4624-29 et R. 4624-30.

Cette visite est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé. L'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de cette visite.

Après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise, dans les conditions visées aux articles R. 4624-31 à R. 4624-33 du code du travail.



Dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, l'employeur doit saisir le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen médical le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans les 8 jours qui suivent cette reprise.

L'employeur informe le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail, afin que celui-ci puisse apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et préconiser, avec l'équipe pluridisciplinaire, des mesures de prévention des risques professionnels.

Les dispositions relatives à la visite de préreprise et à l'examen médical de reprise sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. »

**VI.** L'article 6, dénommé « Suivi médical adapté », est désormais intitulé : « Suivi adapté de l'état de santé des salariés ».

**VII.** L'article 7, dénommé « Suivi médical renforcé », est désormais intitulé : « Suivi individuel renforcé de l'état de santé ».

**VIII.** Au dernier alinéa du même article 7, les mots : « service de santé au travail » sont supprimés et remplacés par les mots : « service de prévention et de santé au travail ».

## **Article 4 | Modifications apportées au chapitre III de la convention collective nationale**

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 22 septembre 2022) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 23 septembre 2022 portant extension de l'avenant n° 3 du 12 janvier 2022 (*JORF* du 11 octobre 2022),

le chapitre III de la convention collective nationale, intitulé « Droit syndical et institutions représentatives du personnel », est ainsi modifié :

**I.** Concernant l'article 2.4, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte l'exclusion suivante : « Au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 2.4, les termes “, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit” sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette exclusion, les sixième et septième alinéas de l'article 2.4, depuis les mots : « La mise à disposition des publications » jusqu'aux mots : « du réseau informatique de l'entreprise. », sont supprimés et remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation des outils numériques mis à disposition par l'entreprise ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise. »

**II.** Concernant l'article 3.1, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte la réserve suivante : « Les alinéas 9 à 15 de l'article 3.1 sont étendus sous réserve de la prise en compte



de l'information et la consultation du CSE sur les conséquences environnementales conformément à l'article L. 2312-8, III du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette réserve, à l'article 3.1, à la suite du quinzième alinéa qui commence par les mots : « 5° les mesures prises en vue », il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées ci-dessus. »

## **Article 5 | Modifications apportées au chapitre V de la convention collective nationale**

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 30 juin 2022) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 2022 portant extension de l'avenant n° 4 du 16 mars 2022 (*JORF* du 13 juillet 2022),

le chapitre V de la convention collective nationale, intitulé « Contrat de travail », est ainsi modifié :

**I.** Au deuxième alinéa de l'article 3.3, les mots : « Lorsque l'employeur » sont supprimés et remplacés par les mots : « Lorsqu'il ».

**II.** Concernant le même article 3.3, l'arrêté d'extension du 1<sup>er</sup> juillet 2022 comporte la réserve suivante : « L'alinéa 3 de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). »

Afin de tenir compte de cette réserve, le troisième alinéa de l'article 3.3 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail et confirmée par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). »

**III.** À l'article 4.2 (« Indemnité de fin de contrat à durée déterminée »), à la suite du huitième alinéa (septième tiret) qui commence par les mots : « s'il s'agit d'un emploi saisonnier », il est inséré le tiret suivant :

« – si le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ; »

## **Article 6 | Modifications apportées au chapitre VIII de la convention collective nationale**

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 2 février 2023) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 3 février 2023 portant extension de l'avenant n° 7 du 3 mai 2022 (*JORF* du 17 février 2023) ;
- les modifications apportées au code du travail (art. L. 1225-35-2, L. 1225-47, L. 1225-54, L. 1225-65) par l'article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023,

le chapitre VIII de la convention collective nationale, intitulé « Congés du salarié. Événements de la vie personnelle et familiale », est ainsi modifié :

**I.** Concernant l'article 3.2, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 comporte l'exclusion suivante : « À l'article 3, au 1<sup>er</sup> alinéa de la mention "3.2. Autorisations d'absence", les termes "1 semaine à l'avance" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail ».

Afin de tenir compte de cette exclusion, au premier alinéa de l'article 3.2, les mots : « Sous réserve d'en informer l'employeur une semaine à l'avance, la salariée » sont supprimés et remplacés par les mots suivants : « La salariée ».

**II.** Au premier alinéa de l'article 3.3, les mots : « des salariés » sont supprimés et remplacés par les mots : « des salariées », et les mots : « pour les salariés » sont supprimés et remplacés par les mots : « pour les salariées ».

**III.** Concernant le même article 3.3, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 comporte la réserve suivante : « À l'article 3, le 6<sup>e</sup> alinéa de la mention "3.3. Aménagement du poste de travail" est étendu sous réserve du respect des dispositions protectrices de la maternité, notamment des articles L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du code du travail et de la jurisprudence de la cour de cassation (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28). »

Afin de tenir compte de cette réserve, les sixième et septième alinéas de l'article 3.3, depuis les mots : « L'ensemble de ces mesures » jusqu'aux mots : « pas d'incidence sur la rémunération. », sont supprimés et remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« L'ensemble de ces mesures d'adaptation seront prises en concertation entre le responsable et la salariée, sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles protectrices de la maternité. Elles n'auront pas d'incidence sur la rémunération. »

**IV.** Le quatrième alinéa de l'article 4 est supprimé et remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Ces périodes de suspension sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.  
Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

**V.** Au premier alinéa de l'article 7, les mots : « à la date de naissance de son enfant ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire » sont supprimés.

**VI.** Concernant le même article 7, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 comporte la réserve suivante : « Le dernier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation dans son arrêt du 18 mars 2020 (Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP – P + B). »

Afin de tenir compte de cette réserve, le dernier alinéa de l'article 7 est supprimé et remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.  
Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.  
Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

**VII.** À l'article 8, à la suite du dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

## **Article 7 | Modifications apportées au chapitre X de la convention collective nationale**

Le chapitre X de la convention collective nationale, intitulé « Emploi des personnes en situation de handicap », est ainsi modifié :

Au premier alinéa de l'article 5, les mots : « qu'elles encourent » sont supprimés et remplacés par les mots : « qu'elle encourt ».

## **Article 8 | Modifications apportées au chapitre XIII de la convention collective nationale**

Vu les modifications apportées au code du travail (art. L. 1225-54) par l'article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, le chapitre XIII de la convention collective nationale, intitulé « Salaires minima. Prime d'ancienneté », est ainsi modifié :

Au deuxième alinéa de l'article 2, à la suite des mots : « congé parental d'éducation », il est inséré les mots suivants : « à temps plein ».

## **Article 9 | Modifications apportées au chapitre XIV de la convention collective nationale**

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 2 février 2023) ;
- l'arrêté ministériel du 3 février 2023 portant extension de l'avenant n° 11 du 6 octobre 2022 (JORF du 11 février 2023),

le chapitre XIV de la convention collective nationale, intitulé « Clauses diverses », est ainsi modifié :

**I.** L'arrêté d'extension du 3 février 2023 comporte la réserve suivante : « À l'article 2, le 1<sup>er</sup> alinéa de la mention "Article 5 « Révision »" est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette réserve, le premier alinéa de l'article 5 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans dénoncer totalement la convention, la révision d'une ou plusieurs clauses de celle-ci est possible par accord entre les parties, dans les conditions visées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. »

**II.** Au premier alinéa de l'article 6, à la suite des mots : « préavis de 2 mois », il est inséré les mots suivants : « , dans les conditions prévues à l'article L. 2161-9 du code du travail ».

**III.** Le deuxième alinéa du même article 6 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« La dénonciation est notifiée à toutes les autres parties signataires. Elle donne lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. »

## **Article 10 | Abrogation de dispositions de l'accord ARTT du 5 septembre 2003**

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 portant révision du chapitre IX de la convention collective nationale a été étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Afin d'éviter toute ambiguïté concernant les dispositions applicables relatives, d'une part, à l'aménagement du temps de travail sur l'année, et, d'autre part, aux conventions de forfait annuel en jours, les parties signataires conviennent d'abroger les dispositions suivantes de l'accord national du 5 septembre 2003 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises assujetties à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires :

**I.** L'article 2.6, intitulé « Modulation du temps de travail », de l'accord du 5 septembre 2003 est abrogé. Les dispositions applicables relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont celles figurant au titre I du chapitre IX de la convention collective nationale, révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022.

**II.** Le sous-article 3.2.1, intitulé « Forfait annuel jours », de l'article 3.2 « Cadres autonomes » de l'accord du 5 septembre 2003 est abrogé. Les dispositions applicables relatives aux conventions de forfait annuel en jour des cadres autonomes sont celles figurant au titre II du chapitre IX de la convention collective nationale, révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022.

## **Article 11 | Dispositions finales**

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de moins de 50 salariés.

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en application le lendemain de la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

*Fait à Paris, le 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**

**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Avenant n° 2023/1 du 24 avril 2023**

à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007)  
relative aux salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> mai 2023

NOR : ASET2350610M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFTD ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis les 2 février et 19 avril 2023 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'accord du 24 avril 2007 dit annexe 1 de la convention collective IDCC 1536 dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord n° 2021/2.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

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

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du code du travail les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant n° 2022/3 sur les salaires, signé le 26 septembre 2022 et étendu par arrêté du 2 janvier 2023 publié au *Journal officiel* le 19 janvier 2023, comportait une grille applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> août 2022, qui a été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sur les échelons 1 et 2 du niveau I.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le présent avenant emporte révision de la grille des salaires minima conventionnels, résultant en dernier lieu de l'avenant du 26 septembre 2022 et prévue à l'annexe 1 de la convention collective. Il révisé ainsi les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 fixant la grille des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023.

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

## **Article 2**

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

## **Article 3**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

## **Article 4**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 5**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> mai 2023

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 760
	2	1 768
	3	1 787
II	1	1 818
	2	1 841
	3	1 873
III	1	1 911
	CQP	1 922
	2	1 932
	3	1 960
	CQP	1 981
IV	1	2 011
	2	2 063
	3	2 164
	CQP	2 205
V	1	2 416
	2	2 692
	3	2 899
VI	1	3 410
	2	3 651
	3	4 108

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Avenant n° 2023/2 du 24 avril 2023**

à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021  
relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350611M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur la nouvelle grille des salaires minima conventionnels a été étendu par arrêté du 23 septembre 2022 publié au *Journal officiel* le 19 octobre 2022. Il réécrit l'annexe 1 de la convention collective, portant révision de l'accord du 24 avril 2007.

L'annexe 1 de la convention collective intitulée « Annexe 1 – Classification et salaires minima conventionnels », dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord n° 2021/2, intègre notamment la nouvelle grille des minima conventionnels prenant en compte la création d'un échelon 4 au regard de la nouvelle classification.

La nouvelle classification est entrée en vigueur depuis le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'accord n° 2021/2 au *Journal officiel*. Néanmoins, les partenaires sociaux ont prévu une période transitoire maximale de 18 mois pour permettre aux entreprises de mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec l'accord n° 2021/2 portant modification de l'accord du 24 avril 2007.

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.



Le présent avenant a pour objet de modifier en partie l'annexe 1 de la convention collective figurant à l'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 afin d'actualiser la nouvelle grille des minima conventionnels au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Ainsi, réunis les 2 février et 19 avril 2023 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche à compter du mois de mai 2023, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant donc révision de l' « Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les salaires minima conventionnels – Annexe 1 de la convention collective – Avenant portant révision de l'accord du 24 avril 2007 ».

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

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

L'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels a réécrit l' « Annexe 1 – Classification et salaires minima conventionnels » de la convention collective qui intègre une annexe intitulée « Annexe – Nouvelle grille des salaires minima conventionnels ».

Le présent avenant révisé partiellement les termes de l'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021, il annule et remplace la grille des minima conventionnels 2021 figurant à l' « Annexe – Nouvelle grille des salaires minima conventionnels » de l' « Annexe 1 – Classification et salaires minima conventionnels » de la convention collective, et remplace la grille des salaires minima conventionnels pour 2022 revalorisée par avenant n° 2022/4 du 26 septembre 2022 modifiant l' « Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels – Annexe 1 de la convention collective – Avenant portant révision de l'accord du 24 avril 2007 », par les dispositions suivantes :)

### « Annexe Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

#### Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> mai 2023

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 760 €
	2	1 768 €
	3	1 787 €
	4	1 803 €
II	1	1 818 €
	2	1 841 €
	3	1 873 €
	4	1 891 €
III	1	1 911 €
	2	1 932 €
	3	1 960 €
	4	1 984 €

Niveaux	Échelons	Montant
IV	1	2 011 €
	2	2 063 €
	3	2 164 €
	4	2 268 €
V	1	2 416 €
	2	2 692 €
	3	2 899 €
	4	3 109 €
VI	1	3 410 €
	2	3 651 €
	3	4 108 €
	4	4 421 €

## Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

## Article 3

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

## Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les parties s'engagent par ailleurs à rouvrir des négociations dès janvier prochain sur ce même thème pour tenir compte de l'évolution de la situation inflationniste et de ses conséquences.

*Fait à Paris, le 24 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Avenant n° 7 du 27 avril 2023**

relatif aux œuvres sociales  
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2350627M

IDCC : 1596

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

**CAPEB Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**URCBA CGT Île-de-France ;**

**URCB CFDT Île-de-France,**

d'autre part,

**Préambule**

À l'occasion de la restructuration des branches du secteur du bâtiment intervenue en considération de la loi du 5 mars 2014 et de la négociation ainsi que de la signature de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire employant jusqu'à 10 salariés) du 7 mars 2018, la convention collective régionale Île-de-France/région parisienne des ouvriers des entreprises du bâtiment du 28 septembre 1993 telle que modifiée par ses avenants ultérieurs, a été dénoncée par tous les signataires le 13 février 2018.

La convention collective nationale ouvrier des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés du 7 mars 2018 reprenait dans son annexe XII des dispositions conventionnelles applicables dans la région Île-de-France, sous l'intitulé « Avenant régional de spécificité n° 1 » qui dans son article 2 « Œuvres sociales » reprend les stipulations de la convention collective régionale dénoncée (art. 3 « Œuvres sociales ») instaurant l'obligation pour les entreprises du champ de s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS-BTP-RP) et de verser une cotisation fixée à 0,40 % des salaires.

Les conventions collectives régionales du bâtiment d'une part des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 19 novembre 2007 et d'autre part des ingénieurs, assimilés et

cadres du 12 avril 1960, non dénoncées, contiennent des dispositions identiques relatives aux « Œuvres sociales » et sont toujours applicables.

À la suite de la suspension des conventions collectives nationales « Ouvrier » du 7 mars 2018 et de la non-entrée en vigueur de nouvelles conventions collectives nationales « Ouvrier » signées postérieurement ainsi que de la non-reconduction des accords collectifs régionaux à durée déterminée relatif aux « Œuvres sociales » pour les ouvriers de la région Île-de-France/ région parisienne, seule la catégorie « Ouvrier » ne se trouve plus, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2022, couverte par des dispositions conventionnelles relatives notamment au financement des œuvres sociales à leur destination.

Face à cette situation défavorable aux ouvriers et aux entreprises du bâtiment, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le périmètre de la convention collective nationale « Ouvrier » des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, ont engagé des négociations pour que les ouvriers et les entreprises du bâtiment, bénéficient à nouveau des œuvres sociales dont les autres catégories de salariés des entreprises du bâtiment continuent à bénéficier.

Dans le cadre de cette négociation, soucieuses que soit apporté à la totalité des salariés, un service efficient et de qualité en matière d'œuvres sociales constituant un outil fort de fidélisation des salariés et contribuant à favoriser l'image de la marque « employeur » de la profession, les organisations professionnelles et syndicales ont exprimé leur volonté de travailler ensemble, suivant un calendrier à définir, à :

- une réforme statutaire de l'APAS-BTP garante d'une gouvernance paritaire saine et efficace ;
- l'affiliation obligatoire des entreprises du bâtiment à l'APAS-BTP notamment pour la catégorie ouvrier garantissant sa pérennité et la poursuite des réformes engagées pour une proximité renforcée et un service rendu de qualité au meilleur coût.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ de la convention collective ouvrier des entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (jusqu'à 10 salariés) ont en conséquence convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique aux entreprises du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) relevant de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifiée par le décret n° 76-870 du 21 décembre 1976, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (code IDCC 1596).

## **Article 2 | Objet « Œuvres sociales »**

Les ouvriers des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord bénéficient des œuvres sociales instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national pour la région Île-de-France.

À cet effet, les entreprises du bâtiment définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord doivent obligatoirement s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % de leur masse salariale brute.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives du bâtiment qui adhèrent aux œuvres sociales du mouvement coopératif.

### **Article 3 | Gouvernance de l'APAS-BTP**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national s'engagent à conserver à l'APAS-BTP son caractère d'association paritaire et s'engagent à se rapprocher des autres membres de l'APAS-BTP afin que dans le cadre d'une révision des statuts soient mises en place pour les organes de gouvernance des règles de fonctionnement et de gestion préservant le caractère paritaire et les conflits d'intérêt et assurant aux salariés des entreprises concernées un service de qualité au meilleur rapport qualité/prix et une gestion transparente.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour que la révision des statuts intervienne au plus tard 12 mois après la date de signature.

La faillite de cet engagement entraînera la cessation du présent accord.

### **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée débutant à sa date de signature et finissant à la date d'entrée en vigueur d'un nouvel accord ayant même objet ou reprenant des dispositions similaires.

### **Article 5 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

### **Article 6 | Application**

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

### **Article 7 | Entrée en vigueur et extension**

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Les parties signataires demanderont l'extension de l'accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 27 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant n° 7 du 27 avril 2023**

relatif aux œuvres sociales  
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2350629M

IDCC : 1597

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

**CAPEB Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**URCBA CGT Île-de-France ;**

**URCB CFDT Île-de-France ;**

**CFTC Île-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À l'occasion de la restructuration des branches du secteur du bâtiment intervenue en considération de la loi du 5 mars 2014 et de la négociation ainsi que de la signature de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non-visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire employant plus de 10 salariés) du 7 mars 2018, la convention collective régionale Île-de-France/région parisienne des ouvriers des entreprises du bâtiment du 28 septembre 1993 telle que modifiée par ses avenants ultérieurs, a été dénoncée par tous les signataires le 13 février 2018.

La convention collective nationale ouvrier des entreprises du bâtiment plus de 10 salariés du 7 mars 2018 reprenait dans son annexe XII des dispositions conventionnelles applicables dans la région Île-de-France, sous l'intitulé « Avenant régional de spécificité n° 1 » qui dans son article 2 « Œuvres sociales » reprend les stipulations de la convention collective régionale dénoncée (art. 3 « Œuvres sociales ») instaurant l'obligation pour les entreprises du champ de s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS-BTP-RP) et de verser une cotisation fixée à 0,40 % des salaires.

Les conventions collectives régionales du bâtiment d'une part des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 19 novembre 2007 et d'autre part des ingénieurs, assimilés et cadres du 12 avril 1960, non dénoncées, contiennent des dispositions identiques relatives aux « Œuvres sociales » et sont toujours applicables.

À la suite de la suspension des conventions collectives nationales « Ouvrier » du 7 mars 2018 et de la non-entrée en vigueur de nouvelles conventions collectives nationales « Ouvrier » signées postérieurement ainsi que de la non-reconduction des accords collectifs régionaux à durée déterminée relatif aux « Œuvres sociales » pour les ouvriers de la région Île-de-France/région parisienne, seule la catégorie « Ouvrier » ne se trouve plus, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2022, couverte par des dispositions conventionnelles relatives notamment au financement des œuvres sociales à leur destination.

Face à cette situation défavorable aux ouvriers et aux entreprises du bâtiment, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le périmètre de la convention collective nationale « Ouvrier » des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés, ont engagé des négociations pour que les ouvriers et les entreprises du bâtiment, bénéficient à nouveau des œuvres sociales dont les autres catégories de salariés des entreprises du bâtiment continuent à bénéficier.

Dans le cadre de cette négociation, soucieuses que soit apporté à la totalité des salariés, un service efficient et de qualité en matière d'œuvres sociales constituant un outil fort de fidélisation des salariés et contribuant à favoriser l'image de marque des employeurs de la profession, les organisations professionnelles et syndicales ont exprimé leur volonté de travailler ensemble, suivant un calendrier à définir, à :

- une réforme statutaire de l'APAS-BTP garante d'une gouvernance paritaire saine et efficace ;
- l'affiliation obligatoire des entreprises du bâtiment à l'APAS-BTP notamment pour la catégorie ouvrier garantissant sa pérennité et la poursuite des réformes engagées pour une proximité renforcée et un service rendu de qualité au meilleur coût.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ de la convention collective ouvrier des entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (plus de 10 salariés) ont en conséquence convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique aux entreprises du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) relevant de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifiée par le décret n° 76-870 du 21 décembre 1976, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés (code IDCC 1597).

## **Article 2 | Objet « Œuvres sociales »**

Les ouvriers des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord bénéficient des œuvres sociales instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national pour la région Île-de-France.

À cet effet, les entreprises du bâtiment définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord doivent obligatoirement s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % de leur masse salariale brute.



Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives du bâtiment qui adhèrent aux œuvres sociales du mouvement coopératif.

### **Article 3 | Gouvernance de l'APAS-BTP**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national s'engagent à conserver à l'APAS-BTP son caractère d'association paritaire et s'engagent à se rapprocher des autres membres de l'APAS-BTP afin que dans le cadre d'une révision des statuts soient mises en place pour les organes de gouvernance des règles de fonctionnement et de gestion préservant le caractère paritaire et les conflits d'intérêt et assurant aux salariés des entreprises concernées un service de qualité au meilleur rapport qualité/prix et une gestion transparente.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour que la révision des statuts intervienne au plus tard 12 mois après la date de signature.

La faillite de cet engagement entraînera la cessation du présent accord.

### **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée débutant à sa date de signature et finissant à la date d'entrée en vigueur d'un nouvel accord ayant même objet ou reprenant des dispositions similaires.

### **Article 5 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

### **Article 6 | Application**

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

### **Article 7 | Entrée en vigueur et extension**

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Les parties signataires demanderont l'extension de l'accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 27 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

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

---

---

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

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

---

### **Accord du 6 mars 2023**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2023  
(Grand Est)

NOR : ASET2350622M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**CNATP ;**

**F RTP Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FG FO construction ;**

**CR CB CFDT Grand Est ;**

**CFE-CGC BTP Grand Est,**

d'autre part,

L'accord collectif relatif aux indemnités de petits déplacements signé le 21 novembre 2022 n'ayant pas pu entrer en vigueur, les partenaires sociaux ont convenu de rouvrir la négociation en vue d'aboutir à la signature d'un nouvel accord.

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

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du

29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Grand Est dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,40 €	3,00 €	13,00 €
Zone 2	(10/20 km)	4,15 €	6,35 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,75 €	8,95 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,35 €	11,85 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,75 €	14,40 €	

En complément du tableau précédent, les montants des indemnités de petits déplacements de la zone 6 applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 6	(>50 km)	11,00 €	16,95 €	13,00 €

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

## Article 2

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

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

## Article 3

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

## Article 4

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

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

## Article 5

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

## Article 6

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

*Fait à Metz, le 6 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-09 du 4 mars 2023**

à l'accord du 20 janvier 2023  
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023

NOR : ASET2350253Z

IDCC : 2148

**Pages 75 et 76 :**

Au lieu de :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023
A	Seuil 1	21 319
	Seuil 1 <i>bis</i>	22 225
	Seuil 2	23 322
	Seuil 3	24 518
	Seuil 1	22 364
B	Seuil 1 <i>bis</i>	23 100
	Seuil 2	24 061
	Seuil 3	25 571
	Seuil 1	23 595
C	Seuil 1 <i>bis</i>	24 452
	Seuil 2	26 673
	Seuil 3	27 746
	Seuil 1	26 933
D	Seuil 1 <i>bis</i>	28 037
	Seuil 2	30 537
	Seuil 3	32 255
	Seuil 1	33 848
E	Seuil 1 <i>bis</i>	38 480
	Seuil 2	43 889
	Seuil 3	46 701

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023
F	Seuil 1	45 769
	Seuil 2	54 766
G	Seuil 1	65 383
	Seuil 2	79 317

Lire :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023
A	Seuil 1	21 319
	Seuil 1 <i>bis</i>	22 225
	Seuil 2	23 322
	Seuil 3	24 518
B	Seuil 1	22 364
	Seuil 1 <i>bis</i>	23 100
	Seuil 2	24 061
	Seuil 3	25 571
C	Seuil 1	23 595
	Seuil 1 <i>bis</i>	24 452
	Seuil 2	26 673
	Seuil 3	27 746
D	Seuil 1	26 933
	Seuil 1 <i>bis</i>	28 037
	Seuil 2	30 537
	Seuil 3	32 255
E	Seuil 1	33 848
	Seuil 1 <i>bis</i>	38 480
	Seuil 2	43 889
	Seuil 3	46 701
F	Seuil 1	45 769
	Seuil 2	54 766
G	Seuil 1	65 383
	Seuil 2	79 317

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**Avenant n° 88 du 7 avril 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350624M

IDCC : 2216

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

**FCD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

**Préambule**

Réunis les 23 février et 31 mars 2023 (réunions en présentiel avec possibilité de participation en visioconférence) ainsi que le 7 avril (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2023, à l'examen des données issues du rapport annuel de branche 2022 et des données économiques de l'année 2022.

Le contexte d'inflation qui s'est imposé en 2022 a conduit à trois augmentations du Smic au cours de l'année, avec la conclusion de deux accords relatifs aux salaires minima : l'avenant n° 84 du 8 avril 2022, au titre de la négociation annuelle 2022, puis l'avenant n° 86 du 17 juin 2022, faisant suite à la réévaluation automatique du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022. Une négociation supplémentaire, consécutive à une nouvelle augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> août 2022, s'est tenue à partir de la rentrée 2022 ; elle n'a pas donné lieu à la conclusion d'un troisième accord.

Les partenaires sociaux constatent la bonne tenue de l'emploi salarié dans la branche, en progression en 2021, en dépassant 660 000 emplois en équivalent temps complet – avec notamment une progression de l'alternance, en particulier pour les premiers niveaux de qualification. Toutefois, le ralentissement des ventes en volume et la répartition des achats des consommateurs constituent début 2023 des facteurs d'inquiétude pour le commerce. Cette inquiétude est accentuée par des législations défavorables faisant suite au lobbying des grands industriels non-alimentaires internationaux auprès des parlementaires (loi du 30 mars 2023) ; les

partenaires sociaux rappellent que la branche est fortement intégratrice en particulier de jeunes travailleurs sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, et appellent les pouvoirs publics à respecter les équilibres du secteur, afin de préserver ce rôle essentiel, facteur de cohésion sociale dans les territoires.

Soucieux d'assurer aux salariés de la branche, en particulier à ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise, des salaires minima assurant au moins le maintien de leur pouvoir d'achat, les partenaires sociaux signataires conviennent de fixer ceux-ci aux montants ci-après, débutant annuellement pour le niveau 1 près de 2 900 € bruts au-delà de l'application du Smic annoncé pour le 1<sup>er</sup> mai 2023. Les parties examineront à partir du mois de juin 2023 la possibilité de recréer des écarts entre les premiers niveaux.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la CCN, cela ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective nationale et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.

## **Article 2 | Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures**

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

*(Voir page suivante.)*



# Grille des salaires minima conventionnels hiérarchiques – salariés en décompte horaire

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti <sup>[1]</sup>	Salaire annuel minimum garanti 12 mois <sup>[1] [2] [3]</sup>
Niveau 1 (1 B – après 6 mois) (1 A – 6 premiers mois)	11,52 € 11,52 €	1 747,24 € 1 747,24 €	1 834,56 € 1 834,56 €	23 849 € 23 849 €
Niveau 2 (2 B – après 6 mois) (2 A – 6 premiers mois)	11,53 € 11,52 €	1 748,76 € 1 747,24 €	1 836,15 € 1 834,56 €	23 870 € 23 849 €
Niveau 3 (3 B – après 12 mois) (3 A – 12 premiers mois)	11,54 € 11,53 €	1 750,27 € 1 748,76 €	1 837,75 € 1 836,15 €	23 891 € 23 870 €
Niveau 4 (4 B – après 24 mois) (4 A – 24 premiers mois)	12,18 € 11,55 €	1 847,34 € 1 751,79 €	1 939,67 € 1 839,34 €	25 216 € 23 911 €
Niveau 5	12,851 €	1 949,11 €	2 046,52 €	26 605 €
Niveau 6	13,591 €	2 061,35 €	2 164,37 €	28 137 €
Niveau 7	17,652 €	2 677,28 €	2 811,08 €	36 544 €
Niveau 8	23,725 €	3 598,37 €	3 778,21 €	49 117 €
Niveau 9	Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut : pour 35 heures effectives.

[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6 de la CCN : se reporter aux règles de calcul de cet article.

### Article 3 | *Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an*

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	38 055 €	39 460 €
8	51 080 €	53 045 €

### Article 4 | *Égalité professionnelle*

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » dans la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

### Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

### Article 6 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

### Article 7 | *Publicité. Extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 7 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360 | Convention collective

IDCC : 2700 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**  
(Oise)

**Avenant du 4 mai 2023**  
relatif aux garanties annuelles de rémunération

NOR : ASET2350620M

IDCC : 2700

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

**UIMM Picardie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**Fédération FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article 2, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération pour l'année 2023 sont inscrits en annexe.

Ces montants cesseront de s'appliquer, au plus tard, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### Article 2

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

### Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt et cesse de produire ses effets à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2023.

### Article 4

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

*Fait à Fitz-James, le 4 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Barème des garanties annuelles de rémunération

### **Ouvriers. ATAM**

Pour l'année 2023.

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Coefficient	Ouvriers + ATAM
140	20 835 €
145	20 837 €
155	20 840 €
170	21 176 €
180	21 268 €
190	21 458 €
215	22 016 €
225	22 425 €
240	23 264 €
255	23 810 €
270	24 617 €
285	26 125 €
305	27 194 €
335	29 794 €
365	31 893 €
395	34 449 €

Brochure n° 3360 | Convention collective

IDCC : 2700 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**  
(Oise)

**Avenant du 4 mai 2023**  
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350621M

IDCC : 2700

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

**UIMM Picardie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**Fédération FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de :

**5,36 € euros à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023**

Les rémunérations minimales hiérarchiques, étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Les parties signataires rappellent que, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant une nouvelle valeur du point, la valeur du point fixée ci-dessus restera applicable.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt et cesse de produire ses effets à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2023.

## **Article 4**

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

*Fait à Fitz-James, le 4 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.  
Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).  
Valeur du point : 5,36 euros.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise atelier
I	1	140	O1	787,92	750,40			
	2	145	O2	816,06	777,20			
	3	155	O3	872,34	830,80			
II	1	170	P1	956,76	911,20			
	2	180			964,80			
	3	190	P2	1 069,32	1 018,40			
III	1	215	P3	1 210,02	1 152,40	AM1	1 152,40	AM1 1 233,07
	2	225			1 206,00			
	3	240	TA1	1 350,72	1 286,40	AM2	1 286,40	AM2 1 376,45
IV	1	255	TA2	1 435,14	1 366,80	AM3	1 366,80	AM3 1 462,48
	2	270	TA3	1 519,56	1 447,20			
	3	285	TA4	1 603,98	1 527,60	AM4	1 527,60	AM4 1 634,53



Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise atelier
V	1	305		1 634,80	AM5	AM5
	2	335		1 795,60	AM6	AM6
	3	365		1 956,40	AM7	AM7
	3	395		2 117,20	AM7	AM7

**Accord du 4 avril 2023**  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2350628M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Pôle emploi, par le présent accord, réaffirme sa volonté de favoriser, dans le cadre de sa politique de rémunération, la participation des agents à la réalisation de ses objectifs, en les intéressant aux résultats.

À cette fin, le présent accord de branche, conclu en application de l'article L. 3312-8 du code du travail et pour une durée d'un an, a pour objet de définir un régime d'intéressement afin d'encourager l'effort collectif et d'associer les agents à la réalisation des missions qui incombent à Pôle emploi.

La base de calcul du régime d'intéressement de branche repose sur 3 indicateurs nationaux et régionaux qui traduisent les performances de Pôle emploi et de ses établissements.

Pour bénéficier du régime d'intéressement de branche, Pôle emploi, seule entreprise de la branche, peut adhérer au présent accord selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Les signataires soulignent le caractère spécifique de l'intéressement qui ne se substitue à aucun des éléments du salaire individuel et collectif en vigueur.

Dans un souci d'harmonisation des dispositifs de rémunération collective des agents de droit public et de droit privé, la direction s'engage à rechercher les textes permettant de réaliser un abondement budgétaire supplémentaire sur le dispositif CCV de 0,15 % de la masse salariale

des agents de droit public ; le budget consacré au CCV passerait ainsi de 2,85 % à 3 % de la masse salariale des agents de droit public.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre d'un intéressement collectif, pour les agents de droit privé, aux performances de Pôle emploi.

Il est rappelé que l'intéressement est régi par les principes suivants :

### ■ Le caractère aléatoire :

Eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement est variable. Il ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul comprises, partagées et définies par le présent accord.

### ■ Le principe de non-substitution :

Il est constaté par les parties que les sommes distribuées au titre de l'intéressement ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise, ni à une augmentation générale des salaires, dans un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

### ■ Le caractère collectif :

Sous réserve d'une condition d'ancienneté, tous les agents de droit privé, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée au cours d'un exercice, seront éligibles à l'intéressement.

Les parties rappellent que l'atteinte des résultats s'entend, de manière collective, et ne peut être basée sur les performances individuelles de chaque agent. L'ensemble des indicateurs répond à des exigences de performance commune à l'ensemble des agents de Pôle emploi.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice social et son montant individuel ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de Pôle emploi y compris les établissements spécifiques que sont les établissements siège, Pôle emploi services et la direction des systèmes d'information.

Ce dispositif est applicable aux agents de droit privé inscrits à l'effectif des établissements précités au cours de la période de l'intéressement et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sens du présent accord.

Pour le calcul de ces 3 mois d'ancienneté spécifique à l'intéressement, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de l'intéressement et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...).

## **Article 3 | Détermination du montant de l'enveloppe annuelle d'intéressement**

Le montant annuel consacré à l'intéressement est de 1 % de la masse salariale brute de l'année d'exercice considérée.

La masse salariale brute s'entend des salaires et éléments de salaire brut soumis à cotisations et contributions, des agents de droit privé, y compris les cadres dirigeants, en CDI ou CDD.

## **Article 4 | Détermination du montant global distribuable de l'intéressement**

Le montant global distribuable de l'intéressement, issu de l'enveloppe annuelle définie à l'article 3, est déterminé selon les modalités suivantes.

### **Article 4.1 | Définition des indicateurs**

Le montant global distribuable de l'intéressement est déterminé, pour l'exercice 2023, par rapport à des indicateurs définis au niveau national :

- satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2-description annexe 2) :

Mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi quant aux services délivrés par Pôle emploi au cours de leur accompagnement ;

- satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2-description annexe 3) :

Mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation ;

- satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2-description annexe 4) :

Mesure la satisfaction des entreprises quant aux services délivrés par Pôle emploi.

Les trois indicateurs sont issus d'enquêtes conduites auprès des usagers de Pôle emploi (demandeurs d'emploi et entreprises). Ces enquêtes sont réalisées par un organisme indépendant tous les mois (Ipsos est le titulaire actuel du marché). Les usagers sont interrogés par mail.

Les résultats sont disponibles à la maille nationale et régionale.

Le cumul des résultats mensuels constitue le résultat annuel pour chaque indicateur.

### **Article 4.2 | Pondération des indicateurs**

Pour le calcul du montant global distribuable de l'intéressement, chaque indicateur est pondéré par rapport au montant maximum de l'enveloppe annuelle d'intéressement (art. 3) de la manière suivante :

Indicateurs	Pondération
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	1/3
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	1/3
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	1/3

#### **■ À titre d'exemple :**

Chaque indicateur étant pondéré à hauteur de 1/3, la part de cet indicateur dans le montant de l'enveloppe annuelle d'intéressement sera de 1/3 de 1 % de la masse salariale brute définie à l'article 3.

### **Article 4.3 | Cibles nationales pour chacun des indicateurs**

L'intéressement vise à reconnaître les efforts accomplis collectivement par les agents pour la réalisation d'objectifs annuels.

Les performances sont évaluées en fonction du niveau d'atteinte des cibles nationales préalablement fixés par le conseil d'administration de Pôle emploi ; elles sont objectivement mesurables. Pour chacun des indicateurs, la cible annuelle est la suivante :

Indicateurs	Cible 2023
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur (ACO2)	80 %
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	72 %
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	82,5 %

#### Article 4.4 | Détermination de l'atteinte des résultats

La quote-part distribuable au titre de chacun des indicateurs résulte du calcul suivant :

Taux d'atteinte	Quote-part distribuable
< 95 %	0 %
≥ 95 % et < 96 %	50 %
≥ 96 % et < 98 %	75 %
≥ 98 % et < 100 %	95 %
≥ 100 %	100 %

■ À titre d'exemple :

Si pour un indicateur le taux d'atteinte au cours de l'exercice est de 102 %, la part du montant distribuable au titre de cet indicateur sera de 100 % de 1/3 du 1 % de la masse salariale brute définie à l'article 3.

Ainsi, le montant global distribuable de l'intéressement pour l'exercice 2023 est déterminé par la formule suivante :

$$\text{Montant global distribuable} = [(Q \text{ ACO } 2 + Q \text{ IND } 2 + Q \text{ ENT } 2) / 3] / 3 \times 1 \% \text{ MS}$$

MS = masse salariale 2023.

Q = quote-part distribuable en fonction du taux d'atteinte.

#### Article 5 | Répartition du montant global distribuable de l'intéressement entre les établissements

##### Article 5.1 | Indicateurs des établissements

Pour le calcul du montant alloué à chaque établissement, il est attribué un nombre de points en fonction du taux d'atteinte pour chacun des indicateurs ci-dessous.

Indicateurs
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)

## Article 5.2 | Détermination des cibles des établissements

La performance des établissements est appréciée par rapport à un ensemble d'éléments qui permettent d'adapter les cibles en fonction de la capacité à faire de chaque établissement. La cible est fonction du contexte social et économique local.

■ Cf. annexe 1 : cibles des établissements pour 2023.

## Article 5.3 | Niveaux d'atteinte des cibles pour les établissements

Les points attribués au titre de chacun des indicateurs pour chaque établissement résultent des taux d'atteinte suivants :

Taux d'atteinte	Points attribués
< 95 %	0,00
≥ 95 % et < 96 %	0,50
≥ 96 % et < 98 %	0,75
≥ 98 % et < 100 %	0,95
≥ 100 % et < 102 %	1,00
≥ 102 %	1,05

## Article 5.4 | Modalités de calcul de la part de l'intéressement attribuée à chaque établissement

La part de l'intéressement, définie à l'article 4, attribuée à chaque établissement est déterminée en fonction du niveau d'atteinte des résultats par indicateurs, traduit en points, et par établissement, rapportée à l'effectif éligible de l'établissement. Cet effectif est déterminé au regard de la quotité du temps de travail et de la durée de présence de chacun des agents au cours de l'exercice considéré définies par un indice de présence, lequel est calculé selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

**Montant distribuable établissement =**

$$\frac{[(Pt\ ACO2 + Pt\ IND2 + Pt\ ENT2) \times EEE] \times \text{Montant global distribuable de l'intéressement}}{N}$$
$$\sum_{i=1} [(Pt\ ACO2i + Pt\ IND2i + Pt\ ENT2i) \times EEEi]$$

EEE = effectif éligible de l'établissement.

Pt ACO2 = points attribués au titre de l'indicateur ACO2.

Pt IND2 = points attribués au titre de l'indicateur IND2.

Pt ENT2 = points attribués au titre de l'indicateur ENT2.

N = nombre d'établissements.

## Article 6 | Détermination de la prime individuelle d'intéressement

Une fois le montant distribuable établissement pour chacun des établissements défini, le calcul de la prime individuelle d'intéressement est effectué de manière strictement proportionnelle à la quotité de temps de travail et à la durée de présence de l'agent au cours de l'exercice considéré.

En cas de changement d'établissement en cours d'année, le montant individuel d'intéressement est calculé en fonction de la durée de rattachement dans chaque établissement.

Ainsi le montant individuel versé au titre de l'intéressement, pour un agent donné, est déterminé par la formule suivante :

$$\text{Montant individuel agent} = \frac{\text{IP Ag} \times \text{Montant distribuable établissement}}{\text{EEE}}$$

EEE = effectif éligible de l'établissement.

Ag = agent.

IP = indice de présence.

### Formule de calcul de l'indice de présence

Pour la détermination de l'indice de présence « IP », c'est à dire la durée de présence sur l'année civile, sont déduites de la durée de travail de l'agent, l'ensemble des périodes durant lesquelles l'agent est absent à l'exception des périodes d'absence qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés et qui sont les suivantes :

- absence consécutive à un accident du travail/trajet ou une maladie professionnelle ;
- congé d'adoption ;
- congé de maternité (congé pathologique inclus) ;
- congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congés payé – de fractionnement – d'ancienneté – CET ;
- congé au titre du compte personnel de formation (CPF) ou de projet de transition professionnelle (PTP) ;
- congé de formation économique sociale et syndicale ;
- congé de représentation d'associations ou de mutuelles ;
- congé de sapeur-pompier volontaire ;
- congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local ;
- congé pour la réserve opérationnelle, de réserve sanitaire, de réserve dans la sécurité civile et les opérations de secours ;
- congés pour événements familiaux ;
- crédits d'heures et/ou forfaits de représentation du personnel ou syndicale ;
- examens médicaux pour don d'ovocyte ou des femmes enceintes ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation et absences des conjoints les accompagnants ;
- fonctions d'administrateur d'un organisme de sécurité sociale ;
- fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes ;
- jours de repos supplémentaire (jours de pont/jours mobiles) ;
- jours fériés ;
- JRTT et JNTP ;
- mission du conseiller du salarié ;
- récupération crédit/débit, temps de trajet, facilités horaire des agents + 60 ans ou liées à la maternité.

$$\text{IP} = \frac{\text{Horaire de travail réalisé}}{\text{Horaire annuel théorique à temps plein}}$$

Pour les agents relevant d'un forfait annuel en jours, l'indice de présence est calculé sur une base en jours.

En tout état de cause, l'indice de présence ci-dessus ne peut être supérieur à 1.

■ À titre d'exemple :

Pour un agent à temps plein absent pendant 6 mois pour cause de congé sans solde et sans autre absence sur la période considérée, son IP sera de 0,5.

### Formule de calcul de l'EEE

L'effectif éligible de l'établissement est calculé en additionnant l'ensemble des indices de présence des agents appartenant à l'établissement.

$$EEE = \sum IP$$

## Article 7 | Versement de l'intéressement

L'exercice social de Pôle emploi coïncidant avec l'année civile, le calcul de l'intéressement global a lieu dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice, soit au plus tard le 31 mars 2024.

L'intéressement est versé à chaque bénéficiaire en une seule échéance, sur la paie du mois suivant la finalisation du calcul et au plus tard le 30 avril 2024.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application du présent accord au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Le versement lié à l'intéressement est exclu de l'assiette des rémunérations prise en compte pour le calcul des différentes indemnités, allocations ou gratifications versées à titre légal ou conventionnel, notamment indemnité de 13<sup>e</sup> mois, allocation vacances, indemnité différentielle de congés payés, indemnité de retraite ou de licenciement, gratification de médaille du travail.

## Article 8 | Régime social et fiscal des sommes versées

Selon les textes en vigueur à la date de signature du présent accord :

- l'intéressement n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail et,
- sous réserve du respect des plafonds collectifs et individuels visés à l'article L. 3314-8 du code du travail, l'intéressement versé aux salariés est exonéré de toute charge sociale (Sécurité sociale, chômage, retraite), tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Il est cependant soumis :

- à la charge de l'employeur, au forfait social ; et
- à la charge des bénéficiaires, à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu.

## Article 9 | Modalités d'information du personnel

### Article 9.1 | Information individuelle

Une note d'information est remise à chaque salarié bénéficiaire.

Lors de chaque répartition de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par Pôle emploi.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant de l'intéressement global ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires.

Sur le bulletin de salaire de l'agent, figurent :

- le montant des droits attribués à l'intéressé ; et
- les montants des retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS.



Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte est dématérialisée, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

## **Article 9.2 | Information en cas de départ de l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte Pôle emploi avant que celui-ci n'ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'agent sortant est informé par Pôle emploi qu'il reste éligible au bénéfice du dispositif d'intéressement et qu'il doit tenir informé Pôle emploi de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des agents susceptibles d'en bénéficier ont quitté Pôle emploi, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note mentionnées à l'article 9.1 du présent accord sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des agents susceptibles d'en bénéficier ont quitté Pôle emploi, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note mentionnées à l'article 9.1 du présent accord sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

## **Article 10 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le système d'intéressement à Pôle emploi ne peut produire ses effets que s'il est valablement mis en place au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise (par adhésion).

Le présent accord entre en vigueur sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le présent accord doit répondre aux conditions de validité pour la conclusion d'un accord de branche en application du L. 2232-6 du code du travail.

Le présent accord est notifié par la direction générale de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives de la branche. Il est susceptible de faire l'objet d'une opposition dans les conditions fixées par le code du travail ;

- le système d'intéressement institué par le présent accord doit obtenir l'agrément prévu à l'article L. 3345-4 du code du travail ;
- le dispositif d'intéressement doit également être valablement mis en place au niveau de l'entreprise, par adhésion au présent accord, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Si l'une de ces conditions fait défaut, le présent accord de branche est dépourvu de tout effet juridique.

Sous cette réserve, le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. À son terme, il ne se renouvelle pas par tacite reconduction.

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 11 | Adhésion**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de branche et non-signataire.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

## **Article 12 | Révision et dénonciation**

Le présent accord ne peut être modifié que par l'ensemble des signataires dans les conditions prévues par les dispositions de l'article D. 3313-5 du code du travail.

Le présent accord étant conclu pour un an, un avenant de révision ne pourra être conclu qu'avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification et il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

## **Article 13 | Suivi de l'accord**

L'application du dispositif d'intéressement est suivie dans les conditions précisées par l'accord d'entreprise d'adhésion, notamment par le Comité social et économique central (CSEC).

Une commission de suivi est également mise en place au niveau de l'entreprise Pôle emploi dans les conditions précisées par l'accord d'entreprise d'adhésion.

## **Article 14 | Procédure de règlement des différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du dispositif d'intéressement se régleront si possible au préalable entre les parties signataires du présent accord de branche. À ce titre, une commission, composée de membres de la direction et de deux représentants par organisations syndicales signataires sera mise en place en cas de différends constatés.

Cette commission propose toute suggestion en vue d'une solution amiable.

En cas de désaccord persistant, le différent pourra être porté devant le tribunal compétent.

## **Article 15 | Voie de recours sur le calcul de la prime individuelle**

À la suite du versement de la prime individuelle d'intéressement, l'agent peut saisir la CNPC (Commission nationale paritaire de conciliation) conformément à l'article 39 de la CCN.

*Fait à Paris, le 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Cibles des établissements pour 2023

	ACO2	IND2	ENT2
	Cible 2023	Cible 2023	Cible 2023
<b>National</b>	<b>80,0 %</b>	<b>72,0 %</b>	<b>82,5 %</b>
Direction générale	80,0 % <sup>[1]</sup>	72,0 % <sup>[1]</sup>	82,5 % <sup>[1]</sup>
Direction des systèmes d'information	80,0 % <sup>[1]</sup>	72,0 % <sup>[1]</sup>	82,5 % <sup>[1]</sup>
Auvergne-Rhône-Alpes	80,1 %	71,5 %	82,5 %
Bourgogne-Franche-Comté	80,0 %	71,9 %	82,5 %
Bretagne	80,2 %	72,5 %	82,5 %
Centre-Val de Loire	80,0 %	72,5 %	82,3 %
Corse	80,2 %	73,0 %	82,0 %
Grand Est	80,2 %	73,0 %	83,0 %
Guadeloupe	78,6 %	71,7 %	83,0 %
Guyane	80,0 %	71,3 %	80,0 %
Hauts-de-France	80,0 %	73,0 %	83,0 %
Île-de-France	80,0 %	69,6 %	81,6 %
Martinique	79,2 %	70,4 %	82,5 %
Mayotte	63,8 %	60,5 %	77,0 %
Normandie	80,2 %	72,7 %	83,0 %
Nouvelle-Aquitaine	81,0 %	72,4 %	82,8 %
Occitanie	80,2 %	72,8 %	82,5 %
Pays de la Loire	80,0 %	71,8 %	82,0 %
Pôle emploi services	80,0 % <sup>[1]</sup>	74,5 %	82,5 % <sup>[1]</sup>
Provence-Alpes-Côte d'azur	80,2 %	72,5 %	81,5 %
Réunion	80,0 %	73,0 %	83,0 %
[1] Les cibles sont les cibles nationales et les résultats sont issus des résultats nationaux.			

## Annexe 2 Fiche indicateur ACO 2

Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement ACO 2
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p>La mesure de la satisfaction des usagers est un axe majeur de mobilisation de notre réseau, les résultats sont à ce titre, accessibles à tous, agence par agence. Les évolutions de l'offre de service portée dans cette convention ont vocation à améliorer la satisfaction des usagers en leur apportant des réponses mieux personnalisées.</p> <p>L'objectif de l'indicateur est de pouvoir mesurer la satisfaction des usagers vis-à-vis du suivi dont ils bénéficient.</p>
Description de l'indicateur	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Modalité d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ En ligne (mail)</li> </ul> </li> <li>• <u>Fréquence d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Hebdomadaire (Restitution mensuelle)</li> </ul> </li> <li>• <u>Population interrogée</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Les demandeurs d'emploi en portefeuille ayant plus de 3 mois d'ancienneté et suivis depuis au moins 2 mois dans la même modalité de suivi accompagnement (MSA)</li> </ul> </li> <li>• <u>Règles de non sur-sollicitation</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Un DE qui a été sollicité ne peut plus recevoir le questionnaire pendant 1 mois</li> <li>◦ Un DE qui répond au questionnaire ne sera plus sollicité sur ce sujet pendant 2 mois</li> </ul> </li> </ul>
Portée géographique	<p>Une restitution de l'indicateur à chaque maille :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nationale</li> <li>▪ Régionale</li> <li>▪ Territoriale</li> <li>▪ Locale (si répondants ≥30)</li> </ul>

(Voir page suivante.)

Méthodologie de l'indicateur	
Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p><b>Question de l'ICT</b></p> <p>Quel est votre niveau de satisfaction concernant le suivi dont vous bénéficiez ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Question ouverte :</b> Pouvez-vous préciser la <b>raison</b> principale pour laquelle vous êtes (très, assez, peu ou pas du tout) satisfait(e) ?</li> <li>• <b>Suite du questionnaire</b></li> </ul> <p>Quel est votre niveau de satisfaction concernant : (très, assez, peu ou pas du tout satisfait(e))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'appui de votre conseiller pour faire le point sur votre expérience professionnelle, vos qualifications et vos savoir-faire</li> <li>• L'appui de votre conseiller pour obtenir des informations sur les métiers et secteurs qui recrutent</li> <li>• L'appui de votre conseiller pour étudier avec vous votre projet de formation, afin de faciliter votre retour à l'emploi ou votre reconversion professionnelle (+ MODALITE « Non concerné(e) »)</li> <li>• [L'information délivrée par] / [L'appui de] votre conseiller sur l'utilisation des services numériques (pole-emploi.fr, emploi store, applications mobiles...)</li> <li>• La fréquence des contacts avec Pôle emploi</li> </ul> <p>Au cours des trois derniers mois, avez-vous eu un ou plusieurs contact(s) avec votre conseiller référent (à votre initiative ou à celle de votre conseiller) ?</p> <p>1 Oui 2 Non, mais vous n'en avez pas eu besoin 3 Non, mais vous l'auriez souhaité</p> <p>[Si Non, mais vous l'auriez souhaité] Pouvez-vous nous préciser pour quelle(s) raison(s) vous auriez souhaité avoir un contact ?</p> <p>Sélectionnez le ou les items.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obtenir des informations sur les formations</li> <li>2. Obtenir des informations sur les offres d'emploi disponibles ou les secteurs qui recrutent</li> <li>3. Obtenir des informations sur votre éventuelle allocation</li> <li>4. Etre conseillé(e) sur votre projet professionnel</li> <li>5. Etre conseillé(e) sur votre CV/lettre de motivation</li> <li>6. Préparer un entretien d'embauche</li> <li>7. Etre conseillé(e) dans vos démarches en ligne sur l'emploi-store ou pole-emploi.fr</li> <li>8. Autre</li> </ol>

## Annexe 3 Fiche indicateur IND 2

Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation <i>IND 2</i>
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p>En cohérence avec la mise en place du conseiller référent indemnisation, cet indicateur permet de mesurer à des moments clés la satisfaction des DE quant aux informations obtenues sur les sujets liés à leur indemnisation.</p> <p>L'indicateur vise à sécuriser les informations délivrées sur l'allocation et augmenter la satisfaction des demandeurs d'emploi.</p>
Description de l'indicateur	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Modalité d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ En ligne (mail)</li> </ul> </li> <li>• <u>Fréquence d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Hebdomadaire (Restitution mensuelle)</li> </ul> </li> <li>• <u>Population interrogée</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Les demandeurs d'emploi ayant, au cours de la troisième semaine précédant la date d'envoi des questionnaires, reçu un des courriers liés aux quatre événements déclencheurs suivants: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>On me notifie mes droits : inscription/réinscription</b> (Date de saisie de l'inscription &lt; ou = 8 semaines) <ul style="list-style-type: none"> <li>Notification d'une admission/rejet/rechargement/reprise ARE</li> <li>Notification d'une admission/rejet/reprise ASS</li> </ul> </li> <li>2) <b>On me notifie mes droits tout au long du parcours</b> (Date de saisie de l'inscription &gt; 8 semaines) <ul style="list-style-type: none"> <li>Notification d'une admission/rejet/rechargement/reprise ARE</li> <li>Notification d'une admission/rejet/reprise ASS</li> </ul> </li> <li>3) <b>Je change de situation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Information reprise d'activité</li> </ul> </li> <li>4) <b>Mon indemnisation va s'arrêter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Information rechargement de droits</li> <li>Demande allocation ASS</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul> </li> <li>• <u>Règles de non sur-sollicitation</u> : <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Un DE qui a été sollicité ne peut plus recevoir le questionnaire pendant 1 mois</li> <li>2) Un DE qui répond au questionnaire ne sera plus sollicité pendant 2 mois si l'événement déclencheur est le même</li> </ol> </li> </ul>
Portée géographique	<p>Une restitution de l'indicateur à chaque maille :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nationale</li> <li>▪ Régionale</li> <li>▪ Territoriale</li> <li>▪ Locale (si répondants ≥ 30)</li> </ul>

(Voir page suivante.)

Méthodologie de l'indicateur	
Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p><b>Question de l'ICT :</b> la question de l'indicateur est adaptée à la nature de l'événement auquel elle se rapporte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Cas 1 :</b> Depuis votre inscription, quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur votre éventuelle allocation ?</li> <li>o <b>Cas 2 :</b> Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur votre nouvelle notification de droits ?</li> <li>o <b>Cas 3 :</b> Vous avez récemment déclaré une reprise d'activité. Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues à propos des conséquences éventuelles de ce changement de situation sur votre indemnisation ?</li> <li>o <b>Cas 4 :</b> Vos droits actuels à l'allocation se terminent. Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur les démarches à effectuer ?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Question ouverte :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Pouvez-vous préciser la <u>raison</u> principale pour laquelle vous êtes (très, assez, peu ou pas du tout) satisfait(e) ?</li> </ul> </li> <li>• <b>Suite du questionnaire :</b></li> </ul> <p>Quel est votre niveau de satisfaction concernant : (Très, assez, peu ou pas du tout satisfait(e))</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le délai dans lequel vous avez été informé(e)</li> <li>2. La clarté de l'information présente dans le courrier/mail qui vous a été adressé</li> </ol> <p>Au cours de ce dernier mois, avez-vous eu un ou plusieurs contact(s) avec un conseiller pour échanger autour de votre éventuelle allocation ?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non, mais vous n'en avez pas eu besoin</li> <li>3. Non, mais vous l'auriez souhaité</li> </ol> <p>Si oui, votre dernier contact était-il ?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. À votre initiative</li> <li>2. À l'initiative de Pôle emploi</li> </ol> <p>[Si oui], Quel est votre niveau de satisfaction concernant la qualité de cet échange ? (Très, assez, peu ou pas du tout satisfait(e))</p> <p>[Si Non, mais vous n'en avez pas eu besoin] Pouvez-vous préciser pour quelle(s) raison(s) vous estimez ne pas en avoir eu besoin ? (Question ouverte)</p> <p>[Si Non, mais vous l'auriez souhaité] Pouvez-vous nous préciser pour quelle(s) raison(s) vous auriez souhaité avoir un contact ? (Question ouverte)</p>

## Annexe 4 Fiche indicateur ENT 2

Thème	Entreprise
Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi ENT 2
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p>La mesure de la satisfaction des usagers est un axe majeur de mobilisation de notre réseau, les résultats sont à ce titre, accessibles à tous, agence par agence. Les évolutions de l'offre de service entreprise portées dans cette convention ont vocation à améliorer la satisfaction des entreprises en leur proposant des services plus modulaires adaptés à leurs besoins.</p> <p>Cet indicateur nous permet de recueillir la satisfaction des entreprises vis-à-vis des services dont ils bénéficient.</p>
Description de l'indicateur	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Modalité d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En ligne (mail)</li> </ul> </li> <li>• <u>Fréquence d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hebdomadaire (Restitution mensuelle)</li> </ul> </li> <li>• <u>Population interrogée</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sont interrogées toutes les entreprises ayant vécu au cours de la semaine précédant la date d'envoi des questionnaires un des événements suivant : <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi (visite d'un conseiller en entreprise d'un conseiller, venue d'une entreprise en agence)</li> <li>2) La promotion de profil (Présentation par un conseiller d'une candidature à une entreprise sans que celle-ci ait déposée une offre d'emploi)</li> <li>3) La clôture de l'offre</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>• <u>Règles de non sur-sollicitation</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Chaque entreprise ne peut être interrogée qu'au maximum sur un seul événement par semaine (en cas de plusieurs événements dans la semaine, c'est la règle de priorisation qui détermine l'événement qui sera interrogé)</li> </ul> </li> <li>• <u>Règles de priorisation</u> : <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi</li> <li>2) La promotion de profil</li> <li>3) La clôture de l'offre</li> </ol> </li> </ul>
Portée géographique	Une restitution de l'indicateur à chaque maille : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nationale</li> <li>• Régionale</li> <li>• Territoriale</li> <li>• Locale (si répondants ≥ 30)</li> </ul>
Méthodologie de l'indicateur	
Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p>Le questionnaire est adapté à l'événement qui le déclenche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Question proposée pour l'ICT</u> : <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi : Vous avez récemment rencontré un conseiller Pôle emploi, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service ?</li> <li>2) La promotion de profil : Votre conseiller Pôle emploi vous a spontanément présenté un ou des profils. Globalement, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service ?</li> <li>3) La clôture de l'offre : Quel est votre niveau de satisfaction concernant le traitement de votre dernière opération de recrutement par Pôle emploi ?</li> </ol> </li> <li>• <u>Question ouverte</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouvez-vous préciser la <u>raison</u> principale pour laquelle vous êtes .... ?</li> </ul> </li> </ul>



**Avenant du 12 avril 2023**

à l'accord de méthode du 21 juillet 2022  
relatif à la négociation d'un accord sur la valorisation des parcours syndicaux

NOR : ASET2350630M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Constatant que des séances de négociation supplémentaires sont rajoutées au calendrier social pour la négociation d'un accord sur la valorisation des parcours syndicaux (VPS), les parties signataires du présent avenant conviennent des points suivants :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 4.2 de l'accord de méthode du 21 juillet 2022**

Le nombre de jours/hommes accordé à chaque organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation VPS passe de 30 à 45 jours/hommes.

**Article 2 | Modification de l'article 4.3 de l'accord de méthode du 21 juillet 2022**

Le droit de tirage reconnu à chaque organisation syndicale représentative afin de permettre l'assistance technique et la réalisation d'études relatives à la VPS passe d'un montant de 6 000 euros TTC à 9 000 euros TTC.

### **Article 3 | Dispositions générales**

#### **Article 3.1 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit à la signature d'un accord VPS ou au terme du délai de mise à signature du projet d'accord.

Il entre en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 3.2 | Révision de l'avenant**

Le présent avenant peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le code du travail.

#### **Article 3.3 | Publicité et dépôt de l'accord**

Le présent avenant est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives de branche conformément aux dispositions du code du travail.

Il est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

*Fait à Paris, le 12 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3221 | **AGENCES DE PRESSE**  
**(Employés, techniciens et cadres)**

**Avenant n° 7 du 25 avril 2023**  
relatif à la définition du salaire de base

NOR : ASET2350598M

IDCC : 3221

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

**FFAP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNPEP FO ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des agences de presse, composée des organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le secteur des agences de presse, s'est réunie le 25 avril 2023 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail).

Le présent avenant a pour objet d'apporter une définition du « salaire de base ».

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

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Modification du titre VI de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221)**

L'article 6.7 est ajouté au titre VI de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

### **« Article 6.7 | Définition du salaire de base**

Le salaire de base correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes (notamment prime d'ancienneté et 13<sup>e</sup> mois) ni les heures supplémentaires ni tout complément de salaire qu'il soit notamment légal, conventionnel ou attribué à l'initiative de l'employeur.

Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

Le salaire de base doit être au moins égal au Smic et au minima conventionnel de la branche applicable. »

## **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant s'applique :

- à compter de sa signature, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) et adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant ;
- à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* d'un arrêté d'extension, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 25 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3221 | **AGENCES DE PRESSE**  
**(Employés, techniciens et cadres)**

**Avenant n° 8 du 25 avril 2023**

relatif aux salaires  
(annexe IV)

NOR : ASET2350599M

IDCC : 3221

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

**FFAP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNPEP FO ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des agences de presse, composée des organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) (ci-après dénommée la « Convention collective ») ainsi que de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le secteur des agences de presse se sont réunies le 25 avril 2023 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail).

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des employés, techniciens et cadres de la branche des agences de presse (IDCC 3221).

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

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Modification de l'annexe IV de la convention collective**

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse s'accordent pour revaloriser de + 1,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2023, le salaire mensuel brut minimum des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Le salaire des employés et techniciens du groupe 1 est porté à 1 757,76 € afin de respecter la revalorisation du Smic intervenue au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Les salaires mensuels bruts minima ainsi fixés, ainsi que les montants des primes d'ancienneté, constituent la nouvelle annexe IV de la convention collective.

Il est par ailleurs convenu que les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse se réuniront à nouveau en 2023 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du Smic et de l'inflation.

La nouvelle annexe IV de la convention collective est annexée au présent avenant.

## **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant s'applique :

- à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataires du présent avenant ;
- à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* d'un arrêté d'extension, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 25 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse au 1<sup>er</sup> mai 2023

Salaires mensuels bruts minima garantis pour 151,67 heures.  
Valeurs au 1<sup>er</sup> mai 2023.

	Groupes de qualification	Recrutement	Prime d'ancienneté								
			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
Employés Techniciens	Groupe 1	1 757,76 €	52,73 €	70,31 €	87,89 €	105,47 €	158,20 €	210,93 €	263,66 €	316,40 €	351,55 €
	Groupe 2	1 775,09 €	53,25 €	71,00 €	88,75 €	106,50 €	159,76 €	213,01 €	266,26 €	319,52 €	355,02 €
	Groupe 3	1 862,82 €	55,88 €	74,51 €	93,14 €	111,77 €	167,65 €	223,54 €	279,42 €	335,31 €	372,56 €
	Groupe 4	1 946,17 €	58,38 €	77,85 €	97,31 €	116,77 €	175,15 €	233,54 €	291,92 €	350,31 €	389,23 €
	Groupe 5	2 090,17 €	62,70 €	83,61 €	104,51 €	125,41 €	188,11 €	250,82 €	313,52 €	376,23 €	418,03 €
Cadres	Groupe 6	2 216,39 €	66,49 €	66,49 €	66,49 €	132,98 €	199,47 €	265,97 €	332,46 €	398,95 €	443,28 €
	Groupe 7	2 450,83 €	73,52 €	73,52 €	73,52 €	147,05 €	220,57 €	294,10 €	367,62 €	441,15 €	490,17 €
	Groupe 8	2 831,70 €	84,95 €	84,95 €	84,95 €	169,90 €	254,85 €	339,80 €	424,75 €	509,71 €	566,34 €
	Groupe 9	3 196,72 €	95,90 €	95,90 €	95,90 €	191,80 €	287,70 €	383,61 €	479,51 €	575,41 €	639,34 €

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : **3237** | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Avenant n° 6 du 19 avril 2023**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350608M

IDCC : 3237

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

**Saveurs Commerce ;**

**FNSCMF ;**

**CCP ;**

**SCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte national marqué par l'inflation, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont procédé à plusieurs revalorisations des salaires minima conventionnels, dont la dernière est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2023.

Cependant, face aux incertitudes liées à la situation inflationniste, au ralentissement de l'activité économique, à l'augmentation des prix et du coût de l'énergie, elles ont souhaité accompagner les salariés fortement impactés par la conjoncture économique et sociale.

À cet effet, elles se sont réunies le 19 avril 2023 et ont révisé le montant des salaires minima conventionnels.

En outre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche rappellent que les entreprises doivent garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.



## Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels mensuels

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (art. 53-2 CCN)	1 752,02	11,55
E2	1 770,18	11,67
E3	1 790,33	11,80
E4	1 815,13	11,97
E5	1 843,03	12,15
E6	1 864,73	12,29
E7	1 915,88	12,63
AM1	2 328,20	15,35
AM2	2 399,50	15,82
C1	2 907,93	19,17
C2	3 262,89	21,51

## Article 2 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 218 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 000 €	40 000 €
C2	45 000 €	50 000 €

## Article 3 | Égalité professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Elles ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :

- l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, elles précisent que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les femmes et les hommes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

#### **Article 4 | Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations**

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

#### **Article 5 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 5 du 14 novembre 2022 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 7 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

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

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;

- en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

#### **Article 9 | Révision. Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

#### **Article 10 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 11 | Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ROQUEFORT INDUSTRIE**

**Avenant n° 39 du 22 décembre 2022**

relatif à la modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux »

NOR : ASET2350609M

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux »**

À l'occasion des circonstances suivantes il sera accordé au personnel des congés exceptionnels qui ne donneront lieu à aucune retenue sur le salaire, ni récupération :

■ « f) frère ou sœur du salarié : 4 jours ouvrés »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

*Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 22 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ROQUEFORT INDUSTRIE**

**Avenant du 22 décembre 2022**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350614M

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022**

Valeur point : 11,16440 €.

Smic : 10,85 €.

*(Voir page suivante.)*

	À l'embauche	Du 4 <sup>e</sup> mois à la 2 <sup>e</sup> saison	De la 3 <sup>e</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À partir de la 6 <sup>e</sup> saison	Conducteur de ligne	PCC	Labo, quai	Second	Chef équipe
Coef	167,00	178,00	178,50	184,00	185,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 864,45 €	1 987,26 €	1 992,85 €	2 054,25 €	2 065,41 €	2 076,58 €	2 104,49 €	2 115,65 €	2 165,89 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	12,90748 €	13,75767 €	13,79632 €	14,22142 €	14,29871 €	14,37600 €	14,56922 €	14,64651 €	14,99432 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 957,68 €	2 086,63 €	2 092,49 €	2 156,96 €	2 168,68 €	2 180,41 €	2 209,71 €	2 221,44 €	2 274,19 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures + ancienneté	489,06 €	521,28 €	522,74 €	538,85 €	541,78 €	544,71 €	552,03 €	554,96 €	568,13 €
<b>Total mensuel en fin de saison</b>	<b>2 446,74 €</b>	<b>2 607,90 €</b>	<b>2 615,23 €</b>	<b>2 695,81 €</b>	<b>2 710,46 €</b>	<b>2 725,11 €</b>	<b>2 761,74 €</b>	<b>2 776,39 €</b>	<b>2 842,32 €</b>
Paiement bque hres 22,59 h	291,58 €	310,79 €	311,66 €	321,26 €	323,01 €	324,75 €	329,12 €	330,86 €	338,72 €
<b>Total général</b>	<b>2 738,32 €</b>	<b>2 918,69 €</b>	<b>2 926,89 €</b>	<b>3 017,07 €</b>	<b>3 033,47 €</b>	<b>3 049,87 €</b>	<b>3 090,86 €</b>	<b>3 107,26 €</b>	<b>3 181,04 €</b>

(Voir page suivante.)

Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

Valeur point : 11,27600 €.

Smic : 11,27 €.

	À l'embauche	Du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la 2 <sup>e</sup> saison	Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Dès la 4 <sup>e</sup> saison	Conducteur de ligne jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Conducteur de ligne du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Conducteur de ligne Dès la 3 <sup>e</sup> saison	PCC jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	PCC du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	PCC Dès la 3 <sup>e</sup> saison
Coef.	169,00	178,00	180,00	184,00	180,00	183,00	185,00	182,00	185	186
Salaire de référence	1 905,64 €	2 007,13 €	2 029,68 €	2 074,78 €	2 029,68 €	2 063,51 €	2 086,06 €	2 052,23 €	2 086,06 €	2 097,34 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	13,19263 €	13,89520 €	14,05132 €	14,36357 €	14,05132 €	14,28551 €	14,44164 €	14,20745 €	14,44164 €	14,51970 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonna- lité	2 000,93 €	2 107,48 €	2 131,16 €	2 178,52 €	2 131,16 €	2 166,68 €	2 190,36 €	2 154,84 €	2 190,36 €	2 202,20 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures + ancienneté	499,87 €	526,49 €	532,40 €	544,24 €	532,40 €	541,28 €	547,19 €	538,32 €	547,19 €	550,15 €
Total mensuel en fin de saison	2 500,79 €	2 633,97 €	2 663,57 €	2 722,76 €	2 663,57 €	2 707,96 €	2 737,56 €	2 693,16 €	2 737,56 €	2 752,35 €
Paiement bque hres 22,59 h	298,02 €	313,89 €	317,42 €	324,47 €	317,42 €	322,71 €	326,24 €	320,95 €	326,24 €	328,00 €
Total général	2 798,82 €	2 947,87 €	2 980,99 €	3 047,23 €	2 980,99 €	3 030,67 €	3 063,79 €	3 014,11 €	3 063,79 €	3 080,35 €

(Suite du tableau ci-dessous.)

	Labo, quai jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Labo, quai du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Labo, quai Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Second jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Second du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Second Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Chef équipe jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Chef équipe du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Chef équipe Dès la 3 <sup>e</sup> saison
Coef.	182	186,00	188,5	185	188	189,5	188	190	194
Salaire de référence	2 052,23 €	2 097,34 €	2 125,53 €	2 086,06 €	2 119,89 €	2 136,80 €	2 119,89 €	2 142,44 €	2 187,54 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	14,20745 €	14,51970 €	14,71486 €	14,44164 €	14,67583 €	14,79292 €	14,67583 €	14,83195 €	15,14420 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonna- lité	2 154,84 €	2 202,20 €	2 231,80 €	2 190,36 €	2 225,88 €	2 243,64 €	2 225,88 €	2 249,56 €	2 296,92 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures + ancienneté	538,32 €	550,15 €	557,55 €	547,19 €	556,07 €	560,50 €	556,07 €	561,98 €	573,81 €
<b>Total mensuel en fin de saison</b>	<b>2 693,16 €</b>	<b>2 752,35 €</b>	<b>2 789,35 €</b>	<b>2 737,56 €</b>	<b>2 781,95 €</b>	<b>2 804,15 €</b>	<b>2 781,95 €</b>	<b>2 811,54 €</b>	<b>2 870,74 €</b>
Paiement boque hres 22,59 h	320,95 €	328,00 €	332,41 €	326,24 €	331,53 €	334,17 €	331,53 €	335,05 €	342,11 €
<b>Total général</b>	<b>3 014,11 €</b>	<b>3 080,35 €</b>	<b>3 121,76 €</b>	<b>3 063,79 €</b>	<b>3 113,48 €</b>	<b>3 138,32 €</b>	<b>3 113,48 €</b>	<b>3 146,60 €</b>	<b>3 212,84 €</b>



Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> février 2023

Valeur point : 11,38880 €.

Smic : 11,27 €.

	À l'embauche	Du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la 2 <sup>e</sup> saison	Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Dès la 4 <sup>e</sup> saison	Conducteur de ligne jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Conducteur de ligne du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Conducteur de ligne Dès la 3 <sup>e</sup> saison	PCC jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	PCC du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	PCC Dès la 3 <sup>e</sup> saison
Coeff.	169,00	178,00	180,00	184,00	180,00	183,00	185,00	182,00	185	186
Salaire de référence	1 924,71 €	2 027,21 €	2 049,98 €	2 095,54 €	2 049,98 €	2 084,15 €	2 106,93 €	2 072,76 €	2 106,93 €	2 118,32 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5% de prime saisonnalité	13,32460 €	14,03420 €	14,19189 €	14,50726 €	14,19189 €	14,42842 €	14,58610 €	14,34957 €	14,58610 €	14,66495 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5% de prime saisonnalité	2 020,94 €	2 128,57 €	2 152,48 €	2 200,32 €	2 152,48 €	2 188,36 €	2 212,27 €	2 176,40 €	2 212,27 €	2 224,23 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures + ancienneté	504,87 €	531,76 €	537,73 €	549,68 €	537,73 €	546,69 €	552,67 €	543,71 €	552,67 €	555,65 €
Total mensuel en fin de saison	2 525,81 €	2 660,32 €	2 690,21 €	2 750,00 €	2 690,21 €	2 735,05 €	2 764,94 €	2 720,10 €	2 764,94 €	2 779,89 €
Paiement bque hres 22,59 h	301,00 €	317,03 €	320,59 €	327,72 €	320,59 €	325,94 €	329,50 €	324,16 €	329,50 €	331,28 €
Total général	2 826,81 €	2 977,35 €	3 010,81 €	3 077,72 €	3 010,81 €	3 060,99 €	3 094,44 €	3 044,26 €	3 094,44 €	3 111,17 €

(Suite du tableau ci-dessous.)

	Labo, quai jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Labo, quai du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Labo, quai Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Second jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Second du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Second Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Chef équipe jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Chef équipe du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Chef équipe Dès la 3 <sup>e</sup> saison
Coef.	182	186,00	188,5	185	188	189,5	188	190	194
Salaire de référence	2 072,76 €	2 118,32 €	2 146,79 €	2 106,93 €	2 141,09 €	2 158,18 €	2 141,09 €	2 163,87 €	2 209,43 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	14,34957 €	14,66495 €	14,86206 €	14,58610 €	14,82264 €	14,94090 €	14,82264 €	14,98032 €	15,29570 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonna- lité	2 176,40 €	2 224,23 €	2 254,13 €	2 212,27 €	2 248,15 €	2 266,09 €	2 248,15 €	2 272,07 €	2 319,90 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures + ancienneté	543,71 €	555,65 €	563,12 €	552,67 €	561,63 €	566,11 €	561,63 €	567,60 €	579,55 €
<b>Total mensuel en fin de saison</b>	<b>2 720,10 €</b>	<b>2 779,89 €</b>	<b>2 817,25 €</b>	<b>2 764,94 €</b>	<b>2 809,78 €</b>	<b>2 832,20 €</b>	<b>2 809,78 €</b>	<b>2 839,67 €</b>	<b>2 899,45 €</b>
Paiement bque hres 22,59 h	324,16 €	331,28 €	335,73 €	329,50 €	334,84 €	337,51 €	334,84 €	338,41 €	345,53 €
<b>Total général</b>	<b>3 044,26 €</b>	<b>3 111,17 €</b>	<b>3 152,99 €</b>	<b>3 094,44 €</b>	<b>3 144,62 €</b>	<b>3 169,71 €</b>	<b>3 144,62 €</b>	<b>3 178,08 €</b>	<b>3 244,98 €</b>

Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023

Valeur point : 11,50270 €.

Smic : 11,27 €.

	À l'embauche	Du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la 2 <sup>e</sup> saison	Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Dès la 4 <sup>e</sup> saison	Conducteur de ligne jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Conducteur de ligne du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Conducteur de ligne Dès la 3 <sup>e</sup> saison	PCC jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	PCC du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	PCC Dès la 3 <sup>e</sup> saison
Coef.	169,00	178,00	180,00	184,00	180,00	183,00	185,00	182,00	185	186
Salaire de référence	1 943,96 €	2 047,48 €	2 070,49 €	2 116,50 €	2 070,49 €	2 104,99 €	2 128,00 €	2 093,49 €	2 128,00 €	2 139,50 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5% de prime saisonnalité	13,45786 €	14,17455 €	14,33382 €	14,65235 €	14,33382 €	14,57272 €	14,73198 €	14,49308 €	14,73198 €	14,81161 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5% de prime saisonnalité	2 041,15 €	2 149,85 €	2 174,01 €	2 222,32 €	2 174,01 €	2 210,24 €	2 234,40 €	2 198,17 €	2 234,40 €	2 246,48 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures + ancienneté	509,92 €	537,07 €	543,11 €	555,18 €	543,11 €	552,16 €	558,19 €	549,14 €	558,19 €	561,21 €
Total mensuel en fin de saison	2 551,07 €	2 686,93 €	2 717,12 €	2 777,50 €	2 717,12 €	2 762,40 €	2 792,59 €	2 747,31 €	2 792,59 €	2 807,69 €
Paiement bque hres 22,59 h	304,01 €	320,20 €	323,80 €	331,00 €	323,80 €	329,20 €	332,80 €	327,40 €	332,80 €	334,59 €
Total général	2 855,09 €	3 007,13 €	3 040,92 €	3 108,50 €	3 040,92 €	3 091,60 €	3 125,39 €	3 074,71 €	3 125,39 €	3 142,28 €

(Suite du tableau ci-dessous.)

	Labo, quai jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Labo, quai du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Labo, quai Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Second jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Second du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Second Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Chef équipe jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Chef équipe du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Chef équipe Dès la 3 <sup>e</sup> saison
Coef.	182	186,00	188,5	185	188	189,5	188	190	194
Salairé de référence	2 093,49 €	2 139,50 €	2 168,26 €	2 128,00 €	2 162,51 €	2 179,76 €	2 162,51 €	2 185,51 €	2 231,52 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5% de prime saisonnalité	14,49308 €	14,81161 €	15,01069 €	14,73198 €	14,97088 €	15,09033 €	14,97088 €	15,13014 €	15,44867 €
Salairé horaire 151,67 heures avec 5% de prime saisonnalité	2 198,17 €	2 246,48 €	2 276,67 €	2 234,40 €	2 270,63 €	2 288,75 €	2 270,63 €	2 294,79 €	2 343,10 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures + ancienneté	549,14 €	561,21 €	568,76 €	558,19 €	567,25 €	571,77 €	567,25 €	573,28 €	585,35 €
Total mensuel en fin de saison	2 747,31 €	2 807,69 €	2 845,43 €	2 792,59 €	2 837,88 €	2 860,52 €	2 837,88 €	2 868,07 €	2 928,45 €
Paiement boque hres 22,59 h	32740 €	334,59 €	339,09 €	332,80 €	338,19 €	340,89 €	338,19 €	341,79 €	348,99 €
Total général	3 074,71 €	3 142,28 €	3 184,52 €	3 125,39 €	3 176,07 €	3 201,41 €	3 176,07 €	3 209,86 €	3 277,44 €

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 22 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**TRAVAUX PUBLICS**

**Accord du 5 avril 2023**

relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2023

NOR : ASET2350619M

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

**FNTP ;  
CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;  
CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Agenda social de la CPPNI TP – Calendrier 2023**

■ 1<sup>re</sup> réunion du 13 février 2023, à 14 h 30 (après-midi) :

- renouvellement quinquennal de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des TP ;
- détermination de l'agenda social de la CPPNI pour 2023.

■ 2<sup>e</sup> réunion du 16 mars 2023, à 9 h 30 (journée) :

Négociation sur la formation professionnelle dans les travaux publics (en particulier compte personnel de formation et co-construction).

■ 3<sup>e</sup> réunion du 5 avril 2023, à 9 h 30 (journée) :

Détermination de l'agenda social de la CPPNI pour 2023 (suite).

■ 4<sup>e</sup> réunion 11 mai 2023, à 14 heures (après-midi) :

Négociation sur la formation professionnelle dans les travaux publics (en particulier compte personnel de formation et co-construction).

■ 5<sup>e</sup> réunion du 23 juin 2023, à 9 h 30 (journée) :

- le cas échéant, en fonction de l'évolution de l'inflation, tenue de la réunion prévue à l'article 3 de l'accord collectif national du 17 novembre 2022 portant fixation des salaires minima hiérarchiques des cadres des travaux publics pour 2023 ;
- catégories objectives de salariés bénéficiaires de garanties de protection sociale complémentaire (décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021) ;

- discussions paritaires sur l’attractivité et la féminisation des emplois dans les TP pouvant conduire, sous réserve d’un mandat, à des négociations sur certains sujets tels que notamment l’organisation du travail, les congés liés à la parentalité, l’adaptation du secteur aux fortes chaleurs, la formation et l’évolution professionnelle, la prévention.

■ 6<sup>e</sup> réunion du 18 octobre 2023, à 9 h 30 (journée) :

- présentation du rapport NAO comprenant la partie économique (conjoncture, prévisions) et sociale ;
- constat des valeurs de référence pour les négociations régionales ;
- négociation des minima cadres TP pour l’année 2024.

■ 7<sup>e</sup> réunion du 21 novembre 2023, à 9 h 30 (journée) :

- négociation des minima cadres TP pour l’année 2024 (suite) ;
- discussions paritaires sur l’attractivité et la féminisation des emplois dans les TP pouvant conduire, sous réserve d’un mandat, à des négociations sur certains sujets tels que notamment l’organisation du travail, les congés liés à la parentalité, l’adaptation du secteur aux fortes chaleurs, la formation et l’évolution professionnelle, la prévention.

■ 8<sup>e</sup> réunion du 4 décembre 2023, à 9 h 30 (matinée) :

- point d’information sur la Convention de partenariat pour l’amélioration de la santé au travail ;
- présentation des actions de l’EDEC TP ;
- rapport annuel d’activité (incluant le bilan de l’action de la branche en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
- sujets de l’année à venir (préparation de l’agenda social de la CPPNI pour 2024).

\* Le calendrier 2023 reste ouvert à l’inscription de négociations sur des thèmes que la loi déterminerait, notamment dans le cadre du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (réforme des retraites).

*Fait à Paris, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230230-000623

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---