



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

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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-26**  
1<sup>er</sup> juillet 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° 2023-26 du 1<sup>er</sup> juillet 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	93

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2023-26 du 1<sup>er</sup> juillet 2023

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 26 avril 2023</b> relatif aux salaires minimaux.....	5
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Pays de la Loire) : accord du 6 juin 2023</b> relatif aux salaires minimaux.....	9
<b>IDCC 207   Cuirs-peaux : avenant n° 75 S du 6 juin 2023</b> relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mai 2023.....	13
<b>IDCC 843   Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Île-de-France) : accord n° 57 du 9 mai</b> 2023 relatif aux salaires .....	15
<b>IDCC 843   Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 131 du 21 avril 2023</b> relatif à la modification de la convention collective (article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie ») .....	18
<b>IDCC 1286   Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 41 du 11 mai 2023</b> relatif aux salaires (annexe III de la convention collective) .....	20
<b>IDCC 1512   Promotion immobilière. Construction : avenant n° 47 du 24 mai 2023</b> relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	23
<b>IDCC 1621   Répartition pharmaceutique : accord du 26 avril 2023</b> relatif aux salaires pour l'année 2023.....	25
<b>IDCC 1909   Tourisme-organismes : accord n° 39 du 4 mai 2023</b> relatif aux classifica- tions.....	30
<b>IDCC 1930   Métiers-transformation-grains : avenant n° 25 du 10 mai 2023</b> relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1 <sup>er</sup> mai 2023 .....	46
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte : avenant n° 2023-09 du 2 juin 2023</b> relatif à la modifica- tion de la période d'essai .....	49
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte : avenant n° 2023-10 du 30 mai 2023</b> relatif au parcours professionnel de technicien de laboratoire.....	51
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte : avenant n° 2023-11 du 30 mai 2023</b> relatif à la revalori- sation des salaires des groupes A et B .....	61
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Île-de-France) : accord du 30 novembre 2022</b> rela- tif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2023.....	63

<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Midi-Pyrénées) : accord du 5 décembre 2022 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023.....</b>	65
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Pays de la Loire) : accord du 12 décembre 2022 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023.....</b>	67
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Limousin) : accord du 14 décembre 2022 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023.....</b>	69
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Guyane) : accord du 19 décembre 2022 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023.....</b>	71
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Guadeloupe) : accord du 22 décembre 2022 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023 .....</b>	73
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Martinique) : accord du 23 décembre 2022 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023 .....</b>	75
<b>IDCC 2583   Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes : accord du 24 avril 2023 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2023.....</b>	77
<b>IDCC 2596   Coiffure : avenant n° 47 du 11 mai 2023 relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus » .....</b>	81

### Accord(s) professionnel(s)

<b>Industries électriques et gazières : avenant du 9 juin 2023 à l'accord du 12 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....</b>	84
<b>Industries électriques et gazières : accord de méthode du 8 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la réforme des retraites .....</b>	87

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 26 avril 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2350712M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Bourgogne-Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**CFDT CB,**

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 :

Lors de la réunion paritaire du 26 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 Bourgogne-Franche-Comté 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 : (21) Côte-d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône-et-Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

## **Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis**

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

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles
1	1	1 747,29
	2	1 781
2	1	1 797
	2	1 820
	3	1 873
3	1	1 882
	2	1 909
	3	1 962
4	1	1 972
	2	2 002
	3	2 067
5	1	2 073
	2	2 134
	3	2 271
6	1	2 308
	2	2 392
	3	2 572
7	1	2 621
	2	2 772
	3	3 008

## **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.

Au titre de l’année 2023, si le Smic augmente mécaniquement une réunion pourra être organisée, à la demande de la partie la plus diligente.

## **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 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.

*Fait à Dijon, le 26 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 6 juin 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2350714M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Pays de la Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**URCB CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA,**

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 mardi 6 juin 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 Pays de la Loire et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord (ou avenant) 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 exclu-

sivement des activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

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

Le présent accord (ou avenant) s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Sarthe (72) et Vendée (85).

## **Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis**

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés et revalorisés à + 5 % sur l'ensemble des coefficients de la grille :

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles
1	1	1 767 €
	2	1 771 €
2	1	1 783 €
	2	1 807 €
	3	1 857 €
3	1	1 868 €
	2	1 896 €
	3	1 950 €
4	1	1 959 €
	2	1 991 €
	3	2 060 €
5	1	2 065 €
	2	2 127 €
	3	2 271 €
6	1	2 309 €
	2	2 394 €
	3	2 580 €
7	1	2 630 €
	2	2 894 €
	3	3 017 €

## **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> mars 2023.

Exceptionnellement, au titre de l’année 2023, si l’indice de l’inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2022 à juillet 2023, publié en août 2023 montre un taux supérieur à 4 %, une réunion de révision des grilles des minima de l’UNICEM sera organisée en octobre 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 (avenant), 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 (ou avenant) notifie le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (ou avenant) 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 (ou avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Saint-Herblain, le 6 juin 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).

**Avenant n° 75 S du 6 juin 2023**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mai 2023

NOR : ASET2350691M

IDCC : 207

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

**FFTM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAACFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Concernant le personnel « Ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégories	Coefficients	Au 1 <sup>er</sup> mai 2023	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,58	1 756,24
OS2	143	11,73	1 779,36
OQ	155	12,19	1 848,60
OHQ	170	12,89	1 955,41

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

## **Article 2 | Appointements**

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Ingénieurs et cadres », le point mensuel est fixé à 10,28 euros, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

## **Article 3 | Détermination des salaires réels**

La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise.

## **Article 4 | Égalité salariale**

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 6 octobre 2009.

## **Article 5 | Entrée en vigueur, publicité, dépôt et extension**

Cet avenant entrera en vigueur au jour qui suit son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur industrie des cuirs et peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 6 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

**Accord n° 57 du 9 mai 2023**

relatif aux salaires  
(Île-de-France)

NOR : ASET2350706M

IDCC : 843

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

**Boulangers-pâtisseries du Grand Paris ;**  
**Boulangerie-pâtisserie de Seine-et-Marne ;**  
**Boulangerie-pâtisserie de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines ;**  
**Fédération des entreprises de boulangerie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**  
**FNAAC CFE-CGC ;**  
**UNSA FCS ;**  
**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 9 mai 2023 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 57) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective, quel que soit leur effectif.

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

Le salaire horaire de la région Île-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant : la valeur monétaire du point est fixée à 0,054367329 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 3,5296104 du coefficient 155 au coefficient 240.

## Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

### a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 170	12,65 €
Coefficient 175	12,92 €
Coefficient 185	13,46 €
Coefficient 190	13,73 €
Coefficient 195	14,00 €
Coefficient 240	16,41 €

### b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 165	12,39 €
Coefficient 170	12,65 €
Coefficient 175	12,92 €
Coefficient 180	13,19 €
Coefficient 185	13,46 €
Coefficient 190	13,73 €

### c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 170	12,65 €

## Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 37 521,34 € pour les salariés « cadres 1 » et de 53 837,20 € pour les salariés « cadres 2 ».



#### Article 4

Le présent avenant deviendra applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail – et conviendront de renégocier à la suite de la prochaine augmentation du Smic.

*Fait à Paris, le 9 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

**Avenant n° 131 du 21 avril 2023**  
relatif à la modification de la convention collective  
(article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie »)

NOR : ASET2350717M

IDCC : 843

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

**CNBPF ;**

**FEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**UNSA FCS ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 131 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Convention collective ».

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

Les dispositions suivantes du 5<sup>e</sup> paragraphe du point 6.2 « Contrat de professionnalisation » de l'article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie » :

« Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €. L'OPCA pourra également rembourser les frais d'examen. Ce forfait pourra être modifié par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. »,

sont annulées et remplacées par :

« Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO désigné par les partenaires sociaux de la branche au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

Les décisions ultérieures sur les règles de prise en charge du contrat de professionnalisation sont déléguées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie. »

## Article 2

Le présent avenant n° 131 deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 3

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait à Paris, le 21 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

**Avenant n° 41 du 11 mai 2023**

relatif aux salaires  
(annexe III de la convention collective)

NOR : ASET2350721M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAACFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Grille salariale**

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*(Voir page suivante.)*

Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en pourcentage	Nouvelle RAB <sup>[1]</sup>	Par mois	
1 A – SMC <sup>[2]</sup>	120	20 426,40 €	3,2 %	21 076,08 €	1 756,34 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	20 578,68 €	3,2 %	21 239,88 €	1 769,99 €	
1 C	140	21 244,32 €	2,9 %	21 858,72 €	1 821,56 €	
2	150	21 891,00 €	2,9 %	22 532,04 €	1 877,67 €	
3 (CAP) A	160	22 689,72 €	2,9 %	23 351,16 €	1 945,93 €	
3 B	170	23 032,08 €	2,9 %	23 696,88 €	1 974,74 €	
4 (BTM)	190	24 040,08 €	2,9 %	24 734,40 €	2 061,20 €	À titre indicatif
Agent maîtrise, 1 <sup>er</sup> échelon	210	26 284,32 €	2,9 %	27 045,84 €	2 253,82 €	À titre indicatif
Agent maîtrise, 2 <sup>e</sup> échelon	250	28 737,84 €	2,9 %	29 575,68 €	2 464,64 €	À titre indicatif
Cadre débutant	350	42 906,96 €	2,9 %	44 136,00 €	3 678,00 €	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	46 938,96 €	2,9 %	48 303,84 €	4 025,32 €	À titre indicatif
Cadre expert	500	53 291,40 €	2,9 %	54 837,84 €	4 569,82 €	À titre indicatif
[1] RAB = rémunération annuelle brute. [2] SMC = salaire minimum conventionnel (apprentis).						

## **Article 2 | Périmètre des entreprises**

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Parité professionnelle**

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes-femmes.

## **Article 4 | Demande d'extension**

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

*Fait à Paris, le 11 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248 | Convention collective nationale

IDCC : 1512 | **PROMOTION IMMOBILIÈRE**

**Avenant n° 47 du 24 mai 2023**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350722M

IDCC : 1512

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

**FPI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**SNUHAB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La négociation relative aux minima conventionnels s'est engagée début 2023. Soucieuse de tenir compte à la fois du contexte économique du premier trimestre et du maintien de l'inflation à un niveau élevé, la FPI a revu à la hausse sa proposition initiale afin d'y intégrer l'évolution sensible du Smic qui est intervenue au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Cette négociation en deux temps, qui a abouti à l'accord repris dans le présent avenant, a permis de maintenir la qualité du dialogue social et de prendre en compte l'enjeu crucial du pouvoir d'achat.

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

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

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 18 euros ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 4,32 euros.

Il en résulte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coef. 100 par application de la 1 <sup>re</sup> valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 <sup>e</sup> valeur de point	Salaire brut mensuel mini- mal total pour un temps plein 35 heures
1.1	100	1 800 €	0	1 800 €
1.2	110	1 800 €	44 €	1 844 €
2.1	123	1 800 €	100 €	1 900 €
2.2	143	1 800 €	186 €	1 986 €
2.3	163	1 800 €	273 €	2 073 €
3.1	176	1 800 €	329 €	2 129 €
3.2	203	1 800 €	445 €	2 245 €
4.1	300	1 800 €	864 €	2 664 €
4.2	390	1 800 €	1 253 €	3 053 €
5.1	457	1 800 €	1 543 €	3 343 €
5.2	590	1 800 €	2 117 €	3 917 €
5.3	723	1 800 €	2 692 €	4 492 €
6	787	1 800 €	2 968 €	4 768 €

## Article 2

Les parties conviennent qu'il n'est pas adapté d'appliquer un salaire minimum conventionnel défini à partir d'une valeur de point pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les parties conviennent de fixer le salaire minimum conventionnel annuel à trente-quatre mille six cent quatre-vingt-neuf euros bruts (34 689 €) pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité.

## Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

## Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 24 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 26 avril 2023**  
relatif aux salaires pour l'année 2023

NOR : ASET2350705M

IDCC : 1621

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

**CSRP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion CPPNI du 26 janvier 2023, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2023, formalisée dans le cadre du présent accord.

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

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 16 mai 2022 et son avenant du 4 novembre 2022. Il devient l'annexe 6 de la CCN du 7 janvier 1992.

**Article 2 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique**

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2023, au 1<sup>er</sup> janvier 2023 puis au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## **Article 2.1 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique est augmentée, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, de 2 %.

## **Article 2.2 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1<sup>er</sup> juillet 2023**

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique augmentera au 1<sup>er</sup> juillet 2023 :

- de 3 % pour les coefficients 135 à 330 inclus ;
- de 1 % pour les coefficients 360 à 800 inclus.

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

Les signataires conviennent qu'un nouveau rendez-vous sera fixé entre les partenaires sociaux de la branche dans la mesure où le Smic viendrait à augmenter de nouveau en 2023 après sa hausse du 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans le cas où cette revalorisation entraînerait le passage d'un ou plusieurs coefficients de la branche en dessous de ce dernier.

## **Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2022 (données 2021) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

## **Article 5 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

## **Article 6 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **Article 7 | Dénonciation. Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## **Article 8 | Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

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

*Fait à Paris, le 26 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2023, puis au 1<sup>er</sup> juillet 2023 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Janvier 2023 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)	Juillet 2023 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)
135	1 713,60	1 765,01
140	1 739,10	1 791,27
145	1 759,50	1 812,29
150	1 774,80	1 828,04
155	1 795,20	1 849,06
160	1 825,80	1 880,57
165	1 846,20	1 901,59
170	1 861,50	1 917,35
175	1 881,90	1 938,36
180	1 902,30	1 959,37
185	1 927,80	1 985,63
190	1 943,10	2 001,39
195	1 968,60	2 027,66
200	1 994,10	2 053,92
205	2 024,70	2 085,44
210	2 055,30	2 116,96
215	2 085,90	2 148,48
220	2 116,50	2 180,00
225	2 147,10	2 211,51
230	2 177,70	2 243,03
235	2 208,30	2 274,55
240	2 244,00	2 311,32
250	2 320,50	2 390,12
260	2 361,30	2 432,14
270	2 437,80	2 510,93
280	2 514,30	2 589,73
290	2 590,80	2 668,52
300	2 630,68	2 709,60
330	2 852,01	2 937,57
360	3 096,77	3 127,74

Coefficient	Janvier 2023	Juillet 2023
	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)
400	3 440,83	3 475,24
450	3 831,03	3 869,34
500	4 238,91	4 281,30
550	4 646,85	4 693,32
600	5 054,76	5 105,31
700	5 897,23	5 956,20
800	6 686,44	6 753,30

**Accord n° 39 du 4 mai 2023**  
relatif aux classifications

NOR : ASET2350704M

IDCC : 1909

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

**ADN Tourisme ;**

**FNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord vise à actualiser le système de classification de la branche des organismes de tourisme, peu important la taille de la structure et son mode d'organisation interne.

Il s'agit, à partir d'une définition d'un poste de travail, de permettre sa lecture à travers la présente grille de classification.

Elle se définit tout d'abord par l'existence de 3 catégories professionnelles traditionnelles, les employés (échelon 1), les agents de maîtrise et techniciens (échelon 2) et les cadres (échelon 3).

Au sein de chaque catégorie professionnelle, l'échelon est déterminé en fonction du degré de compétences techniques, du degré d'autonomie, du degré de responsabilité et du degré de représentation/communication.

Un modèle préconisé de fiche de poste est annexé au présent accord.

Dans cette fiche de poste on ne cherchera pas à appréhender chaque poste dans sa totalité, mais à fournir à partir de la cartographie de la branche des « briques » appelées « activités-responsabilités », devant permettre de décrire le poste de travail de n'importe quel salarié d'un organisme de tourisme, par assemblage d'activités ou de responsabilités.

Les « activités-responsabilités » sont regroupées par famille, soient :

- famille I « Activités-responsabilités de services directs aux publics/touristes/clients » ;
- famille II « Activités-responsabilités de la promotion » ;
- famille III « Activités-responsabilités de l'édition (papier et numérique) » ;

- famille IV « Activités-responsabilités de la production (conception de produits touristiques) » ;
- famille V « Activités-responsabilités d’animation de réseaux (prestataires/bénévoles...) » ;
- famille VI « Activités-responsabilités liées à l’observation des pratiques touristiques, l’analyse et la production de données » ;
- famille VII « Activités-responsabilités d’ingénierie, d’accompagnement de porteurs de projet, de classification et de labellisation... » ;
- famille VIII « Activités-responsabilités supports » ;
- famille IX « Activités-responsabilités managériales (dont direction) ».

Chaque activité/responsabilité fait l’objet d’une description intégrant la description du poste, les ressources mobilisables, les conditions particulières d’exercice, les activités associées et des exemples d’intitulés de poste.

La grille de qualification doit faciliter la mobilité inter organismes et interbranches. Elle concerne l’ensemble des contrats de travail, y compris les contrats aidés, en application des dispositions légales en vigueur.

Le présent accord se substitue intégralement à l’accord du 10 décembre 2001 par la réécriture des articles 37 à 40 de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l’article 41 détermine les modalités de mise en œuvre et une période de transition.

L’article 42 définit une nouvelle grille indiciaire revue par les partenaires sociaux.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d’application de l’accord**

**1.1.** Les dispositions qui suivent s’appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

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

### **Article 2 | Durée de l’accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d’accomplissement de l’ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

### **Article 3 | Adhésion**

Conformément à l’article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d’employeurs, qui n’est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L’adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

## **Article 4 | Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

## **Article 5 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

## **Article 6 | Dépôt**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

# **Titre II Classification**

## **Article 37 | Principes de classification**

### **37.1. Principes**

Les principes énoncés ci-dessous s'appliquent dès l'embauche du salarié, puis lors de chaque entretien professionnel.

La classification est déterminée autour de trois échelons :

- échelon 1 : employé ;
- échelon 2 : agent de maîtrise/technicien ;
- échelon 3 : cadre.

Chaque échelon est constitué de trois ou quatre niveaux.

Le niveau du salarié est établi à partir des 4 critères suivants :

- des compétences techniques ou technicité, c'est-à-dire de l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être requis pour le poste concerné ;
- des responsabilités ;
- de la communication/représentation ;
- de l'autonomie.

Pour identifier de façon objective ces critères il conviendra d'établir, préalablement, une description de poste. La description de poste doit faire apparaître les activités/responsabilités principales et/ou secondaires.

Une activité-responsabilité peut être explicitement affectée à un salarié comme l'un des enjeux de son poste : ce sera alors une activité « principale ».



Dans d'autres cas, l'activité-responsabilité sera exercée à titre accessoire (quand la situation se présente), par défaut (personne d'autre ne pouvait la faire) et/ou à titre de renforcement de l'équipe permanente (cas de grande affluence nécessitant des renforts), et/ou au titre du remplacement ponctuel d'un salarié absent.

Par « activité-responsabilité principale », il ne faut pas entendre « quotidienne » ou prenant beaucoup de temps. Certaines activités peu fréquentes sont clairement identifiées comme constituant un enjeu fort du poste.

Par « activité-responsabilité secondaire », il ne faut pas entendre « occasionnelle », mais plutôt comme n'étant pas l'activité sur laquelle sera prioritairement jugée la compétence du salarié.

### **37.2. Méthodologie de classification**

Après avoir établi la fiche de poste (activités/responsabilités), celui-ci est positionné dans l'une des trois catégories/échelon (employé/agent de maîtrise et techniciens/cadre).

Puis au sein de chaque échelon, il conviendra de déterminer le niveau en fonction des 4 critères énoncés au 37.1.

### **37.3. Classification et détermination du salaire**

Le salaire est calculé en multipliant le nombre de points d'indice attribués par la valeur du point.

À chaque niveau, correspond un indice plancher.

Il n'y a aucun plafond. Une augmentation de la rémunération, traduite par un indice, amenant le salarié au-delà du seuil minimal de l'échelon supérieur, n'entraîne pas automatiquement l'acquisition de cet échelon.

Sur le bulletin de paie, devront apparaître l'intitulé du poste, la catégorie professionnelle, l'échelon, le niveau et l'indice payé.

La progression sur la grille ne se fait pas à l'ancienneté, mais par la reconnaissance de l'expérience professionnelle, des qualifications acquises et/ou validées, et l'évolution du contenu du poste.

### **37.4. Évaluation du positionnement du salarié**

À l'occasion de l'entretien professionnel et à chaque évolution du poste, le positionnement et l'évolution du salarié seront évalués.

À l'issue de cet entretien, la fiche de poste évoluera et intégrera les évolutions constatées.

## **Article 38 | Définition des catégories professionnelles**

### **38.1. Employé, échelon 1**

Un employé exécute des tâches plus ou moins complexes qui lui sont confiées dans le cadre d'un travail clairement défini et organisé dans des procédures.

### **38.2. Agent de maîtrise et technicien, échelon 2**

Un agent de maîtrise et technicien met en œuvre ou coordonne des actions qui sont confiées dans le cadre d'une mission ou d'un projet.

Il identifie des besoins et propose les solutions qui s'intègrent dans la stratégie. Il a le sens de l'écoute, de la négociation et de l'organisation.

### 38.3. Cadre, échelon 3

Un cadre conçoit et dirige un ensemble d'actions sous forme de projets ou de missions. Il identifie les besoins et conçoit les solutions qui s'intègrent dans la stratégie. Il a le sens de l'écoute et de la négociation. Il sait s'adapter aux situations et faire preuve d'initiatives.

### 38.4. Tableau récapitulatif

Détermination de la catégorie ou de l'échelon

Employé (échelon 1)	Exécute des tâches plus ou moins complexes qui lui sont confiées dans le cadre d'un travail clairement défini et organisé dans une procédure
Agent de maîtrise/technicien (échelon 2)	Met en œuvre ou coordonne des actions qui sont confiées dans le cadre d'une mission ou d'un projet Identifie des besoins et propose les solutions qui s'intègrent dans la stratégie Sens de l'écoute et de la négociation et sens de l'organisation
Cadre (échelon 3)	Conçoit et dirige un ensemble d'actions sous forme de projets ou de missions Identifie les besoins et conçoit les solutions qui s'intègrent dans la stratégie Sens de l'écoute et de la négociation, savoir s'adapter aux situations et faire preuve d'initiatives.

## Article 39 | Détermination du niveau au sein de la catégorie professionnelle (ou échelon)

Au sein de chaque catégorie professionnelle (ou échelon), la définition du niveau est déterminée en fonction des 4 critères énoncés à l'article 37.1 :

- compétences techniques/technicité ;
- autonomie ;
- responsabilités ;
- représentation/communication.

Ces notions sont définies par catégorie professionnelle, comme suit :

### 39.1. Employés

Dans la catégorie employé(e), échelon 1, les critères sont définis comme suit :

#### 39.1.1. Compétences techniques/technicité

La compétence technique se définit comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux, mais aussi les savoir-être nécessaires à la fonction. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- niveau de connaissances générales requis ;
- critère de technicité ;
- degré de complexité des outils et techniques utilisés.

L'évaluation du niveau de 1 à 3 se détermine de la façon suivante :

- niveau 1 : utilisation de compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples et prédéfinies ;
- niveau 2 : utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches dans le cadre de procédures indicatives ;

- niveau 3 : utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches et capacité à transmettre des informations préétablies ou des savoirs prédéfinis.

### **39.1.2. Autonomie**

Niveau 1 : application de consignes précises dont les moyens sont définis en amont et contrôle permanent.

Niveau 2 : choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées et contrôle permanent.

Niveau 3 : capacité à adapter le mode opératoire à l'activité, contrôle ponctuel et vérifications systématiques.

### **39.1.3. Responsabilité**

Niveau 1 : exécution des consignes.

Niveau 2 : responsabilité limitée dans le cadre du poste.

Niveau 3 : responsabilité limitée dans le cadre du poste et responsabilité spécifique type tenue de caisse et/ou billetterie.

### **39.1.4. Communication et représentation**

Niveau 1 : échanges professionnels courants.

Niveau 2 : échanges professionnels variés en direction de différents types d'interlocuteurs.

Niveau 3 : échanges supposant une capacité à argumenter vis-à-vis de différents interlocuteurs y compris étrangers.

### **39.1.5. Mise en œuvre et évolution**

Le tableau ci-après définit le niveau du salarié en fonction des 4 critères.

*(Voir page suivante.)*

*Grille de qualification des employés*

Échelon	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication et représentation	Indice mini
Employé 1.1	Exécution de tâches prescrites, de consignes ou de processus	Utilisation de compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples et prédéfinies	Application de consignes précises dont les moyens sont définis en amont Contrôle permanent	Exécution des consignes	Échanges professionnels courants	1450
Employé 1.2	Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis et sectorisés	Utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches dans le cadre de procédures indicatives	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées Contrôle permanent	Responsabilité limitée dans le cadre du poste	Échanges professionnels variés en direction de différents types d'interlocuteurs	1490
Employé 1.3	Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples et/ou polyvalence de tâches	Utilisation de connaissances et de techniques précises et sectorisées adaptées à la bonne exécution des tâches et capacité à transmettre des informations préétablies ou des savoirs prédéfinis	Capacité à adapter le mode opératoire à l'activité. Contrôle ponctuel Vérifications systématiques	Responsabilité limitée dans le cadre du poste et responsabilité spécifique type tenue de caisse et/ou billetterie	Échanges supposant une capacité à argumenter vis-à-vis de différents interlocuteurs y compris étrangers	1550

## 39.2. Agent de maîtrise/technicien

Dans la catégorie agent de maîtrise, échelon 2, les critères sont définis comme suit :

### 39.2.1. Compétences techniques/technicité

La compétence technique se définit comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux, mais aussi les savoir-être nécessaires à la fonction. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- niveau de connaissances générales requis ;
- degré de technicité ;
- degré de complexité des outils et techniques utilisés.

L'évaluation du niveau de 1 à 4 se détermine de la façon suivante :

- niveau 1 : utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission et capacité à gérer des informations multiples ;
- niveau 2 : utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission et capacité à adapter sa technicité à des situations complexes et variables ;
- niveau 3 : maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention et poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations ;
- niveau 4 : maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention et poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations.

### 39.2.2. Autonomie

L'autonomie se définit comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de la structure. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- nature et précision des instructions ;
- nature des contrôles ;
- initiative de réalisation requise.

L'évaluation du niveau de 1 à 4 se détermine de la façon suivante :

- niveau 1 : exécution d'une mission définie avec des contrôles réguliers ;
- niveau 2 : exécution d'une mission définie dans le cadre d'instructions générales. Le salarié interprète et adapte les processus ;
- niveau 3 : autonomie d'action et de gestion dans le cadre de la mission définie par l'organisme ;
- niveau 4 : autonomie d'action et de gestion dans le cadre des projets définis par l'organisme.

### 39.2.3. Responsabilité

La responsabilité se définit comme la mesure de l'impact direct et indirect de l'activité sur la structure, son fonctionnement, son organisation et son personnel. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- représentation de l'organisme ;
- gestion de personnel ;
- gestion de budget.

L'évaluation du niveau de 1 à 4 se détermine de la façon suivante :

- niveau 1 : responsabilité limitée dans le cadre de l'exécution de sa mission et éventuelle responsabilité d'un budget défini ;
- niveau 2 : responsabilité limitée à la gestion des actions entrant dans le périmètre de la ou des missions attribuées et participation à l'élaboration d'un budget en lien avec la mission ;

- niveau 3 : responsabilité portant sur le périmètre de la mission pouvant inclure une fonction de coordination et/ou de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire ;
- niveau 4 : responsabilité portant sur le périmètre du projet pouvant inclure une fonction de coordination, de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire.

#### **39.2.4. Représentation et communication**

Ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Niveau 1 : capacité à communiquer avec des interlocuteurs internes ou externes, y compris étrangers. Capacité à gérer des relations complexes.

Niveau 2 : capacité à conduire des négociations simples dans un cadre prédéfini de son champ d'activité.

Niveau 3 : capacité de représentation en externe limitée à la mission.

Niveau 4 : capacité de représentation en externe limitée dans le cadre des projets.

#### **39.2.5. Mise en œuvre et évolution**

Le tableau ci-après définit le niveau du salarié en fonction des 4 critères.

*(Voir page suivante.)*

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens

Échelon	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication et représentation	Indice mini
Agent de maîtrise et technicien 2.1	Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	Utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission Capacité à gérer des informations multiples	Exécution d'une mission définie avec des contrôles réguliers	Responsabilité limitée dans le cadre de l'exécution de sa mission Éventuelle responsabilité d'un budget défini	Capacité à communiquer avec des interlocuteurs internes ou externes, y compris étrangers. Capacité à gérer des relations complexes	1650
Agent de maîtrise et technicien 2.2	Gestion d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	Utilisation de connaissances et de techniques précises permettant l'exécution de la mission et Capacité à adapter sa technicité à des situations complexes et variables	Exécution d'une mission définie dans le cadre d'instructions générales Le salarié interprète et adapte les processus	Responsabilité limitée à la gestion des actions entrant dans le périmètre de la ou des missions attribuées Participation à l'élaboration d'un budget en lien avec la mission	Capacité à conduire des négociations simples dans un cadre prédéfini de son champ d'activité	1730
Agent de maîtrise et technicien 2.3	Gestion d'une mission globale	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention Poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations	Autonomie d'action et de gestion dans le cadre de la mission définie par l'organisme	Responsabilité portant sur le périmètre de la mission pouvant inclure une fonction de coordination et/ou de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire	Capacité de représentation en externe limitée à la mission	1840
Agent de maîtrise et technicien 2.4	Gestion de projets	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention Poste faisant appel à des capacités d'analyse de situations	Autonomie d'action et de gestion dans le cadre des projets définis par l'organisme	Responsabilité portant sur le périmètre du projet pouvant inclure une fonction de coordination, de management ou une délégation hiérarchique et/ou budgétaire	Capacité de représentation en externe limitée dans le cadre des projets	2169

### 39.3. Cadres

Dans la catégorie cadre, échelon 3, les critères sont définis comme suit :

#### 39.3.1. Compétences techniques/ technicité

La compétence technique se définit comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux, mais aussi les savoir-être nécessaires à la fonction. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- niveau de connaissances générales requis ;
- degré de technicité ;
- degré de complexité des outils et techniques utilisés.

L'évaluation du niveau de 1 à 3 se détermine de la façon suivante :

- niveau 1 : conception et mise en œuvre de savoirs généraux et/ou spécifiques en lien avec le cadre d'emploi ;
- niveau 2 : expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences et participation aux actions de développement sur une filière ou un projet ;
- niveau 3 : expertise dans plusieurs domaines de compétences et définition de la politique économique et sociale de la structure, de la filière.

#### 39.3.2. Autonomie

L'autonomie se définit comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de la structure. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- nature et précision des instructions ;
- nature des contrôles ;
- initiative de réalisation requise.

L'évaluation du niveau de 1 à 3 :

- niveau 1 : autonomie d'action et/ou de gestion et de décision dans le cadre d'une délégation dans le cadre de la mission et rend compte au terme de sa mission ;
- niveau 2 : autonomie par délégation en lien avec le périmètre d'activité et rend compte au terme de sa mission ou du projet ;
- niveau 3 : autonomie de décision et de gestion par délégation d'instances statutaires et/ou d'une direction générale et rend compte de son activité et de celle de la structure auprès de sa gouvernance.

#### 39.3.3. Responsabilité

La responsabilité se définit comme la mesure de l'impact direct et indirect de l'activité sur la structure, son fonctionnement, son organisation et son personnel. Elle s'apprécie à partir de trois éléments :

- représentation de l'organisme ;
- gestion de personnel ;
- gestion de budget.

L'évaluation du niveau de 1 à 4 se détermine de la façon suivante :

- niveau 1 : participe à l'élaboration de directives, de projets de structure et/ou d'un budget. Fonction de management et de coordination (équipe, projets) ;
- niveau 2 : responsabilité d'une entité structurante de l'organisme (service projet, équipe...). Fonction de direction adjointe ;



- niveau 3 : responsabilité économique, hiérarchique et juridique. Responsabilité des objectifs fixés et de la stratégie de développement.

#### **39.3.4. Représentation et communication**

Niveau 1 : capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.

Niveau 2 : capacité de représentation en externe et par délégation capacité à engager la structure dans un périmètre défini.

Niveau 3 : capacité à engager la structure vis à vis de l'externe.

#### **39.3.5. Mise en œuvre et évolution**

Le tableau ci-après définit le niveau du salarié en fonction des 4 critères.

*(Voir page suivante.)*

Grille de qualification des cadres

Échelon	Définition de la fonction Nombre de points	Technicité	Autonomie	Responsabilité	Communication et représentation	Indice mini
Cadre 3.1	Animation et gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil spécialiste	Conception et mise en œuvre de savoirs généraux et/ou spécifiques en lien avec le cadre d'emploi	Autonomie d'action et/ou de gestion et de décision dans le cadre d'une délégation dans le cadre de la mission Rend compte au terme de sa mission	Participe à l'élaboration de directives, de projets de structure et/ou d'un budget Fonction de management et de coordination (équipe, projets)	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée	2429
Cadre 3.2	Animation et gestion d'une structure d'une filière ou d'un projet Aptitude à diriger une structure	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences Participation aux actions de développement sur une filière ou un projet	Autonomie par délégation en lien avec le périmètre d'activité Rend compte au terme de sa mission ou du projet	Responsabilité d'une entité structurante de l'organisme (service projet, équipe...) Ou fonction de direction adjointe	Capacité de représentation en externe et par délégation capacité à engager la structure dans un périmètre défini	2829
Cadre 3.3	Direction d'une structure, d'une filière ou d'un projet	Expertise dans plusieurs domaines de compétences Définition de la politique économique et sociale de la structure, de la filière	Autonomie de décision et de gestion par délégation d'instances statutaires et/ou d'une direction générale Rend compte de son activité et de celle de la structure auprès de sa gouvernance.	Responsabilité économique, hiérarchique et juridique Responsabilité des objectifs fixés et de la stratégie de développement.	Capacité à engager la structure vis-à-vis de l'externe	3379

Pour faciliter la lecture de la grille, les principaux termes utilisés sont définis de la manière suivante :

■ **Autonomie** : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte des instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

■ **Animation** : l'animation consiste notamment à faire travailler ensemble, de façon efficace, des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique.

■ **Compétences** : notion plus large que la qualification de la personne. Les compétences reposent sur une combinaison des différents types de savoirs validés par l'expérience (savoir, savoir-faire, savoir-être, etc.).

■ **Complexité** : est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés aux salariés.

■ **Connaissances ou expérience requise** : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quel que soit leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.

■ **Consignes** : instructions définissant de façon très précise les activités à accomplir.

■ **Fonction** : elle constitue un ensemble d'activités-responsabilités formant un tout cohérent au sein d'un organisme de tourisme donné. Elles représentent une mise en perspective des différentes activités-responsabilités issues du référentiel. Les grandes fonctions sont au nombre de 9 :

- activités-responsabilités de services directs aux publics/touristes/clients ;
- activités-responsabilités de la promotion ;
- activités-responsabilités de l'édition ;
- activités-responsabilités de la production (conception de produits touristiques) ;
- activités-responsabilités de l'animation de réseaux ;
- activités-responsabilités de l'observation des pratiques touristiques, l'analyse et la production de données ;
- activités-responsabilités de l'ingénierie, d'accompagnement de porteurs de projets, de classification et de labellisation ;
- activités-responsabilités – fonction supports ;
- activités-responsabilités managériales (dont direction).

■ **Mission** : ensemble des objectifs attribués à un salarié dans un espace professionnellement défini.

■ **Nomenclature relative au niveau de diplôme des candidats** : tels que définis par l'Éducation nationale :

- niveau V : CAP, BEP... ;
- niveau IV : baccalauréat... ;
- niveau III : BTS, DUT, DEUG ;
- niveau II :
  - Bac + 3 : licence, licence LMD, licence professionnelle ;
  - Bac + 4 : maîtrise, master 1 ;
- niveau I :
  - Bac + 5 : master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur... ;
  - Bac + 8 et plus : doctorat, habilitation à diriger les recherches...

- Polyvalence : capacités à réaliser des opérations d'un même degré de complexité mais de nature nettement différenciée.
- Projet : ensemble d'opérations et d'actions distinctes allant de l'état des lieux à la réalisation et permettant d'atteindre un objectif d'entreprise plus ou moins complexe. Un projet nécessite une compétence généraliste, correspondant à celle d'un cadre.
- Responsabilité : mesure de l'impact direct ou indirect de l'activité sur la structure, son fonctionnement, son organisation, son personnel.
- Tâche : exécution pratique des éléments d'une mission ou du travail courant :
  - les tâches simples ne font pas appel à des compétences particulières ;
  - les tâches moyennes font référence à des compétences bien précises ;
  - les tâches complexes font appel à des compétences multiples.
- Technicité : ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste. Connaissances générales, techniques, savoir-faire procéduraux, savoir-être.
- Gestion : pilotage d'actions.

## Article 41 | *Transition. Mise en œuvre de l'accord*

**41.1.** L'application de la nouvelle grille de classification s'applique directement aux nouveaux embauchés dès la signature de l'accord.

**41.2.** La nouvelle grille de classification sera mise en œuvre dans un délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour le personnel titulaire d'un contrat de travail au moment de la signature de l'accord.

**41.3.** Le positionnement de chaque salarié(e) ne pourra entraîner ni son déclassement, ni une baisse de sa rémunération.

**41.4.** Le nouveau positionnement du ou de la salarié(e) fera l'objet d'une notification écrite au personnel concerné avec sa fiche de poste et fera l'objet d'un échange avec son supérieur hiérarchique sur le contenu de la fiche de poste, notamment lors d'un entretien.

**41.5.** Le changement d'indice et de niveau ne constitue pas une modification du contrat de travail pour la mise en œuvre du présent accord.

## Article 42 | *Grille indiciaire modifiée*

La nouvelle grille indiciaire ci-après reproduite est applicable au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Échelon 1	
1.1	1 450
1.2	1 490
1.3	1 550
Échelon 2	
2.1	1 650
2.2	1 730
2.3	1 840
2.4	2 169

Échelon 3	
3.1	2 429
3.2	2 829
3.3	3 379

*Fait à Paris, le 4 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060 | Convention collective nationale

IDCC : 1930 | **MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS**

**Avenant n° 25 du 10 mai 2023**

relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM)  
au 1<sup>er</sup> mai 2023

NOR : ASET2350715M

IDCC : 1930

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

**ANMF ;**

**CFSI ;**

**SNIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Lors de la réunion de la CPPNIC du 10 mai 2023, après avoir échangé sur la situation économique de leurs secteurs d'activité, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche en prenant en compte l'évolution du Smic entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023.

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

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective**

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

## Article 2 | **Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimale (REMM) – niveaux I à IX**

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2023, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1 <sup>er</sup> mai 2023
I		1 780,92 €
II		1 865,03 €
III		1 953,02 €
IV		2 057,61 €
V		2 313,91 €
VI	1 <sup>[1]</sup>	2 487,46 €
	2	2 672,03 €
VII		3 241,93 €
VIII		3 875,5 €
IX		4 821 €

[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

## Article 3 | **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

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

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

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

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

## **Article 5 | Publicité et dépôt**

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

## **Article 6 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 10 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 2023-09 du 2 juin 2023**  
relatif à la modification de la période d'essai

NOR : ASET2350708M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires du présent avenant rappellent le contexte ayant conduit à sa conclusion :

- la loi 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 a prévu de mettre fin, au 9 septembre 2023 au plus tard, au régime dérogatoire de l'alinéa 2 de l'article L. 1221-22 du code du travail rendant possible la réalisation de périodes d'essai supérieures aux durées légales, prévues par des accords de branche conclus avant le 25 juin 2008 ;
- la convention collective nationale des CLCC étant concernée par cette évolution législative, elle doit être mise à jour pour en tenir compte.

Cet avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Durée de la période d'essai**

L'article 2.3.2 de la CCN des CLCC est modifié comme suit :

- « La durée de la période d'essai des personnels des CLCC est fixée à :
  - 2 (deux) mois pour les salariés des positions 1 et 2 ;

- 3 (trois) mois pour les salariés des positions 3, 4 et 5 ;
- 4 (quatre) mois pour les salariés des positions 6 et 7 ;
- 4 (quatre) mois pour les praticiens.

Pour les positions 1 et 2, un entretien devra avoir lieu, avec le responsable hiérarchique, avant la fin de la période d'essai. Pour les autres positions et les praticiens, un entretien devra avoir lieu à mi-période et, le cas échéant, avant la fin de la période d'essai. Ces entretiens ont pour but d'apprécier la suite à donner aux relations contractuelles. »

## **Article 2 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Il s'appliquera à tous les nouveaux contrats de travail signés à compter de cette date.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 2 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : 2046 | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

**Avenant n° 2023-10 du 30 mai 2023**  
relatif au parcours professionnel de technicien de laboratoire

NOR : ASET2350709M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) constatent que l'emploi de technicien de laboratoire connaît d'importantes évolutions, notamment en raison de l'essor de nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés.

Dans cette optique, et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels, les signataires ont convenu de définir un parcours professionnel de technicien de laboratoire.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Parcours professionnel**

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

**Article 1.1 | Nouvelle classification de l'emploi de technicien de laboratoire**

**a) Repositionnement**

L'emploi de technicien de laboratoire est repositionné depuis le groupe E au groupe E1, position 4.

### *b) Effectivité*

Le repositionnement sur le groupe E1 interviendra au plus tard le 31 décembre 2023, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Un avenant de repositionnement sera rédigé pour chaque salarié concerné.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E est reconduit dans le groupe E1 avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

■ Exemple : un technicien de laboratoire ayant atteint le 1<sup>er</sup> palier du E (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1<sup>er</sup> palier du groupe E1 (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2<sup>e</sup> palier du E1 en tant que technicien de laboratoire.

## **Article 1.2 | *Repositionnement suite à la suppression de l'emploi de technicien de laboratoire expert***

### *a) Repositionnement*

L'emploi de technicien de laboratoire expert est supprimé. Les salariés sont repositionnés depuis le groupe E1 au groupe F, position 4, sous l'intitulé « technicien de laboratoire confirmé », à condition de satisfaire au nombre de missions requises dans la fiche emploi CCN et aux critères d'éligibilité prévus par le parcours.

Les salariés actuellement dans l'emploi de technicien de laboratoire expert qui ne satisferaient pas aux conditions susmentionnées seront maintenus dans le groupe E1, position 4, sous l'intitulé « technicien de laboratoire ».

### *b) Effectivité*

Le repositionnement sur le groupe F interviendra au plus tard le 31 décembre 2023, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Un avenant de repositionnement sera rédigé pour chaque salarié concerné, après étude de la réalisation effective des missions de la fiche CCN et des critères d'éligibilité.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E1 est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Les salariés qui seront maintenus dans le groupe E1 conservent également les années d'éligibilité précédemment acquises.

■ Exemple : un technicien de laboratoire expert ayant atteint le 1<sup>er</sup> palier du E1 (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1<sup>er</sup> palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2<sup>e</sup> palier du F en tant que technicien de laboratoire confirmé.

## **Article 1.3 | *Accès à l'emploi de technicien de laboratoire confirmé***

### *a) Critères*

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un technicien de laboratoire accède à l'emploi de technicien de laboratoire confirmé s'il remplit les conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 3 ans minimum dans l'emploi de technicien de laboratoire dans le ou les CLCC ;
- avoir suivi un parcours de formation individualisé si nécessaire ;

- évaluation favorable dans l’emploi de technicien de laboratoire à l’appui des derniers entretiens annuels d’appréciation (3 préconisés) ;
- exercice et maîtrise progressifs d’au moins 3 missions telles que décrites dans la fiche emploi CCN de technicien de laboratoire confirmé.

#### b) Classement

L’emploi de technicien de laboratoire confirmé est rattaché au groupe F, position 4.

#### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1<sup>er</sup> janvier suivant l’année à laquelle l’entretien annuel d’évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E1 est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d’éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d’acquisition.

■ Exemple : un technicien de laboratoire ayant atteint le 1<sup>er</sup> palier du E1 (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1<sup>er</sup> palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2<sup>e</sup> palier du F en tant que technicien de laboratoire confirmé.

#### d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l’entrée en vigueur de l’avenant

L’année d’entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elles pourront s’effectuer à la suite d’une évaluation distincte de l’entretien annuel d’évaluation si celui-ci s’est déjà déroulé.

### Article 1.4 | *Accès à l’emploi de technicien de laboratoire spécialisé*

#### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l’organisation des services définies par le centre, un technicien de laboratoire confirmé peut accéder à l’emploi de technicien de laboratoire spécialisé au regard des conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 5 ans minimum dans l’emploi de technicien de laboratoire confirmé dans le ou les CLCC ;
- étude du parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- évaluation favorable dans l’emploi de technicien de laboratoire confirmé à l’appui des derniers entretiens annuels d’appréciation (3 préconisés) ;
- exercice et maîtrise progressifs d’au moins 4 missions telles que décrites dans la fiche emploi CCN de technicien de laboratoire spécialisé.

#### b) Classement

L’emploi de technicien de laboratoire spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

#### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1<sup>er</sup> janvier suivant l’année à laquelle l’entretien annuel d’évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d’éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d’acquisition.

■ Exemple : un technicien de laboratoire confirmé ayant atteint le 1<sup>er</sup> palier du F (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassé au 1<sup>er</sup> palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2<sup>e</sup> palier du G en tant que technicien de laboratoire spécialisé.

#### d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

### Article 2 | *Repositionnement de l'emploi technicien de laboratoire dans la classification des personnels non-praticiens*

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de technicien de laboratoire est repositionné du groupe E vers le groupe E1 à la place de l'emploi de technicien de laboratoire expert, entre l'emploi d'assistant médical et l'emploi de technicien qualifié de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire	4	E1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E1	Technicien de laboratoire	25 676 €	26 446 €	27 241 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'assistant médical et l'emploi de technicien qualifié de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire	4	MT	192

### Article 3 | *Création de l'emploi technicien de laboratoire confirmé dans la classification des personnels non-praticiens*

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de technicien de laboratoire confirmé est inséré dans le groupe F, entre l'emploi d'orthophoniste et l'emploi d'attaché(e) de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire confirmé	4	F

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
F	Technicien de laboratoire confirmé	28 479 €	29 335 €	30 213 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire confirmé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'orthophoniste et l'emploi d'attaché(e) de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire confirmé	4	MT	212

#### **Article 4 | Création de l'emploi technicien de laboratoire spécialisé dans la classification des personnels non-praticiens**

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé est inséré dans le groupe G, entre l'emploi d'IDE et l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire spécialisé	4	G

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	Technicien de laboratoire spécialisé	29 764 €	30 656 €	31 576 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'IDE et l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire spécialisé	4	MT	235

#### **Article 5 | Dispositions abrogées**

Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 sont abrogées.

## **Article 6 | Suivi et révision de l'avenant**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

Une évolution du parcours professionnel au regard de l'identification de missions, expertises et/ou compétences nouvelles pourra avoir lieu et fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant au présent parcours.

## **Article 7 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 dans l'annexe 3 « Parcours professionnels ».

## **Article 8 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 30 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



### Schéma du parcours professionnel du Technicien de laboratoire

#### **Technicien de laboratoire**

[Emploi CCN – groupe E1]  
Maîtrise des missions de la fiche emploi

!

*Evolution possible après a minima 3 ans dans l'emploi de technicien de laboratoire dans le ou les Centre(s)*  
+ Introduction progressive de nouvelles activités  
+ évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées  
+ parcours de formation individualisé si nécessaire



#### **Technicien de laboratoire confirmé**

[Emploi CCN – groupe F]  
(Maîtrise de 3 missions de la fiche emploi)

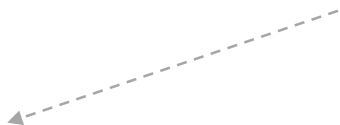
!

*Evolution possible après a minima 5 ans dans l'emploi de technicien de laboratoire confirmé dans le ou les Centre(s)*  
+ Introduction progressive de nouvelles activités  
+ évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées  
+ parcours de formation individualisé si nécessaire  
+ investissement dans les protocoles de coopération et/ou les projets de services et/ou institutionnels du Centre.



#### **Technicien de laboratoire spécialisé**

[Emploi CCN – groupe G]  
(Maîtrise de 4 missions de la fiche emploi)



Evolution possible sur des postes  
du groupe H et Cadres  
Ex : Poste type coordinateur / assistant ingénieur /  
Cadre laboratoire

### **MISSIONS PRINCIPALES**

- ✓ Préparer et procéder à l'analyse à des fins médicales et/ou de recherche des prélèvements dans le respect des normes de qualité des règles d'hygiène, de sécurité et de déontologie liées à la profession (accréditation...)
- ✓ Contrôler le déroulement des procédures d'analyse et transmettre les résultats pour validation biologique après confirmation technique dans le respect des normes de qualité (accréditation...)
- ✓ Mettre en œuvre des techniques d'analyse et / ou investigation

### **ACTIVITÉS**

- Réceptionner, vérifier la conformité des demandes, valider et classer les prélèvements et les demandes d'examens et/ou d'investigation
- Effectuer les analyses et/ou les investigations à l'aide des techniques appropriées et assurer la validation technique
- Réaliser les contrôles qualité
- Participer à l'identification des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration
- Contrôler la fiabilité et la cohérence des résultats et les soumettre au biologiste
- Participer à la conservation des prélèvements après analyse
- Informer le service prescripteur des problèmes posés
- Assurer la saisie informatique, la sauvegarde et l'archivage des résultats
- Préparer les solutions stocks et/ou les solutions de travail
- Evaluer le niveau des stocks et inscrire des demandes de commande
- Surveiller la date de péremption des réactifs et les conditions de stockage
- Réaliser la vérification, l'entretien et la maintenance courante du matériel utilisé
- Participer à la rédaction des protocoles et procédures.
- Maîtriser les outils informatiques liés aux techniques de laboratoire
- Appliquer les procédures d'élimination des déchets et d'hygiène

### **CONNAISSANCES**

- ✓ Connaître les processus d'analyse et/ou d'investigation
- ✓ Connaître les maintenances des appareils
- ✓ Connaître les risques présents au laboratoire
- ✓ Connaître l'anglais technique
- ✓ Connaître les moyens de protection personnelle et de l'environnement
- ✓ Connaître les aspects réglementaires des certifications liées au laboratoire (COFRAC, HAS...)
- ✓ Connaître les principes de la démarche qualité
- ✓ Connaître les logiciels métier
- ✓ Connaître les procédures d'élimination des déchets et d'hygiène

### **FORMATION/EXPÉRIENCE**

- Diplôme d'Etat ou titre (Bac + 2 / Bac + 3) de Technicien de laboratoire

**MISSIONS PRINCIPALES (3 missions sur 4)**

- ✓ Maîtriser en autonomie la ou les techniques d'analyse dans un domaine / secteur (anatomocytopathologie, génétique, biologie médicale...) pour pouvoir gérer les aléas.
- ✓ Participer au développement de nouvelles méthodes et techniques dans son secteur / domaine
- ✓ Contribuer au pilotage des processus qualité
- ✓ Assurer la formation et l'intégration des stagiaires, des nouveaux embauchés et des personnes en poste

**ACTIVITÉS**

- Participer à la rédaction et à l'actualisation des techniques d'analyse et procédures / modes opératoires.
- Participer au pilotage des processus
- Participer à la validation de nouvelles méthodes
- Utiliser des outils informatiques de suivi de l'activité et du contrôle qualité
- Participer au développement de nouvelles techniques d'analyse et de nouveaux appareillages ou automates
- Collaborer avec les équipes internes et/ou externes
- Participer à des activités de recherche fondamentale et/ou de recherche clinique
- Participer aux protocoles de recherche
- Participer à des audits et à des analyses d'impact et de risques

**CONNAISSANCES**

- ✓ Connaître les différentes composantes expérimentales d'un protocole de recherche (ex : échantillonnage, extraction, révélation, conservation...)
- ✓ Connaissance des méthodes d'analyses et d'audit qualité

**FORMATION/EXPÉRIENCE**

- Diplôme d'Etat ou titre (Bac + 2 / Bac + 3) de Technicien de laboratoire

**MISSIONS PRINCIPALES (4 missions sur 6)**

- ✓ Agir en délégation du praticien dans le cadre d'un protocole de coopération.
- ✓ Conduire des missions transversales (pédagogie, qualité, expertise technique...)
- ✓ Assister le responsable pour les travaux de recherche
- ✓ Réaliser l'implantation de nouvelles techniques ou technologies
- ✓ Réaliser les travaux préparatoires au développement et à l'implantation de nouveaux appareillages ou automates
- ✓ Etre référent dans un domaine du laboratoire ou transverse (qualité, hygiène sécurité environnement ...)

**ACTIVITÉS**

- Développer en coopération avec le ou les responsable(s) du projet de nouvelles méthodes d'analyse / techniques innovantes.
- Mettre en place de nouveaux protocoles.
- Réaliser l'analyse des contrôles qualité sous la responsabilité du praticien.
- Evaluer et suivre les actions correctives.
- Réaliser une veille scientifique et technologique dans sa spécialité.
- Etre le référent dans son domaine de compétence pour les correspondants internes (ARC, IRC, AM...) et / ou externes (fournisseurs, sous-traitants, Unicancer, INCA...).
- Exercer un rôle de formateur interne pour la maîtrise des différentes techniques
- Apporter son expertise pour contribuer à la rédaction des publications scientifiques et médicales
- Réaliser les programmes et supports pédagogiques pour la maîtrise des différentes techniques
- Piloter un processus de la démarche qualité
- Mettre en œuvre / réaliser des audits et des analyses d'impact
- Apporter son expertise technique dans les projets de recherche

**CONNAISSANCES**

- ✓ Connaître les techniques d'animation, de coordination et les méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse
- ✓ Connaître l'anglais scientifique
- ✓ Connaissance des méthodes d'analyses et d'audit qualité

**FORMATION/EXPÉRIENCE**

- Diplôme d'Etat ou titre (Bac + 2 / Bac + 3) de Technicien de laboratoire

**Avenant n° 2023-11 du 30 mai 2023**  
relatif à la revalorisation des salaires des groupes A et B

NOR : ASET2350710M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte tenu de l'augmentation du Smic de 2,22 % au 1<sup>er</sup> mai 2023 (arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance paru au *Journal officiel* du 27 avril 2023), la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer revalorise, par le présent avenant, les rémunérations des emplois des groupes A, ainsi que les RMAG 0 et 1 des emplois du groupe B.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunération minimale annuelle garantie des emplois du groupe A**

La rémunération minimale annuelle garantie des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération A est revalorisée et portée à 20 967 €.

Ce montant s'entend annuel brut.

**Article 2 | Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe B**

Les rémunérations minimales annuelles garanties des emplois des personnels non-praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

– 20 967 € pour le RMAG 0 ;

– 21 073 € pour le RMAG 1.  
Le RMAG 2 demeure inchangé.  
Ces montants s'entendent annuel brut.

### **Article 3 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2023. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 30 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 30 novembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Île-de-France)

NOR : ASET2350725M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 9,31 € en Île-de-France – zone 1 (75, 92, 93, 94) ;

La valeur du point est fixée à 9,22 € en Île-de-France – zone 2 (77, 78, 91, 95),  
à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

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

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Paris, le 30 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 5 décembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2350720M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,79 € pour le territoire CUTM coef. inférieur ou égal à 320 ;

La valeur du point est fixée à 8,66 € pour le territoire CUTM coef. supérieur à 320 ;

La valeur du point est fixée à 8,69 € pour le territoire hors CUTM coef. inférieur ou égal à 320 ;

La valeur du point est fixée à 8,55 € pour le territoire hors CUTM coef. supérieur à 320,

à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

#### Article 4

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

#### Article 5

Les parties conviennent à l'unanimité des présents d'une clause de revoyure en fonction de l'évolution de l'inflation.

#### Article 6

À cause du manque de majorité représentative du collège salarié, les parties conviennent de laisser l'accord ouvert à la signature.

#### Article 7

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

#### Article 8

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

#### Article 9

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Toulouse, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 12 décembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2350724M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,75 € pour le territoire Pays de la Loire à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### Article 2

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

### Article 3

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

### Article 4

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

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait au Mans, le 12 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 14 décembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Limousin)

NOR : ASET2350726M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée 9,03 € pour le territoire Limousin à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### Article 2

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

### Article 3

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

### Article 4

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

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Limoges, le 14 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 19 décembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Guyane)

NOR : ASET2350723M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,52 € pour le territoire Guyane à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### Article 2

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

### Article 3

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

### Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Cayenne, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 22 décembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Guadeloupe)

NOR : ASET2350719M

IDCC : 2332

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

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,57 € pour le territoire Guadeloupe à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### Article 2

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

### Article 3

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

### Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Pointe-à-Pitre, le 22 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 23 décembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Martinique)

NOR : ASET2350718M

IDCC : 2332

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

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,57 € pour le territoire de Martinique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### Article 2

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

### Article 3

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

### Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Fort-de-France, le 23 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : **2583** | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES  
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

### **Accord du 24 avril 2023**

relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2023

NOR : ASET2350666M

IDCC : 2583

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

**ASFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FEETS FO ;**

**UNSA autoroutes,**

d'autre part,

### **Préambule**

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche<sup>[1]</sup> repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations, à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les femmes et les hommes et promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[1] Cf. accords successifs des 18.12.2007, 26.11.2008, 28.10.2009, 21.09.2011, 12.12.2012, 17.10.2013, 22.09.2014, 01.07.2015, 19.05.2016, 29.05.2017, 05.06.2018, 13.06.2019, 02.09.2020 et 31.03.2022.

Cet engagement est rappelé dans l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 12 avril 2022, à savoir que lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec l'objectif de les supprimer. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Les parties signataires rappellent que les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination.

À l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 1<sup>er</sup> mars, le 29 mars et le 24 avril 2023,

il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

## **Article 2 | Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 3 | Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2023**

Le barème précédemment établi au titre de l'année civile 2022 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 6,25 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

## **Article 4 | Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche**

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche.

## **Article 5 | Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2023, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 6 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se rencontrer à l'automne 2023 pour évaluer les conséquences du comportement de l'inflation sur l'année 2023 et des éventuelles mesures gouvernementales décidées à cette période.

## **Article 7 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuelle-

ment, non-signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### **Article 8 | Extension**

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

#### **Article 9 | Dépôt légal**

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 24 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2023

Catégorie	Classe	Montant 2023
Exécution	A	21 464 €
	B	21 890 €
	C	22 783 €
Maîtrise	D	24 013 €
	E	25 483 €
	F	27 235 €
	G	29 324 €
	H	31 892 €
Cadres	I	34 991 €
	J	38 769 €
	K	43 208 €
	L	49 130 €
	M	53 580 €
	N	59 585 €
	O	65 732 €
	P	71 877 €



**Avenant n° 47 du 11 mai 2023**

relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires  
du certificat « Réaliser des techniques de coiffure  
pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus »

NOR : ASET2350711M

IDCC : 2596

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

**CNEC ;**

**UNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche professionnelle de la coiffure et des professions connexes, à travers sa commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), a souligné l'absence de certification professionnelle spécifique pour la pratique de la coiffure sur cheveux bouclés, frisés à crépus d'une part, et un besoin pressant et grandissant de la population, d'autre part.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une formation qui réponde à ce nouveau besoin de la branche, le certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus », enregistré au répertoire spécifique le 1<sup>er</sup> juin 2022 au numéro RS6020.

Les partenaires sociaux décident de modifier la grille des classifications professionnelles des employés techniques, des agents de maîtrise et cadres de la coiffure pour prendre en compte cette nouvelle certification.

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

Reconnaissance du certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus » dans la grille de classifications professionnelles des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure.

Le certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus » est reconnu à partir du niveau I/échelon 3 de la grille des classifications des emplois.

Ainsi, les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau I, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « certificat "Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus" » est intégré ;
- au niveau II, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « certificat "Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus" » est intégré ;
- au niveau II, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « certificat "Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus" » est intégré ;
- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « certificat "Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « certificat "Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « certificat "Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « certificat "Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus" » est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe d'un faisceau de quatre critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme ou titre n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

## Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

## Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 4 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Article 6 | Adhésion**

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

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

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

*Fait à Paris, le 11 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Avenant du 9 juin 2023**

à l'accord du 12 juillet 2019  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2350695M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) signé le 12 juillet 2019 (ci-après « l'Accord ») a été conclu pour une durée déterminée de 4 ans et arrive à échéance le 12 juillet 2023.

Eu égard, d'une part, à la crise sanitaire qui a ralenti la mise en place et le déploiement de certaines actions planifiées dès le début de mise en œuvre de l'accord, et, d'autre part, à un ordre du jour particulièrement dense sur le plan social en 2023, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord existant.

Les signataires s'engagent à poursuivre les travaux engagés dans le cadre du comité égalité professionnelle et de l'observatoire égalité professionnelle F/H de branche, tels que mentionnés à l'article 5.2.3 de l'accord afin de mener à bien les engagements pris, de soutenir les dynamiques en cours et de définir les axes d'une nouvelle négociation en matière d'égalité professionnelle F/H.

Dans ces conditions les parties sont convenues des dispositions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Les parties signataires conviennent de proroger les dispositions de l'accord pour une durée déterminée de douze mois à compter du lendemain de la date de dépôt de l'avenant.

Toutefois les signataires conviennent que cet avenant cessera automatiquement et de manière anticipée de produire tout effet si un nouvel accord de branche portant sur le même objet est conclu avant la date de son expiration.

Il cesserait alors de produire effet le jour de l'entrée en vigueur du nouvel accord.

### **Article 2 | Actions à mener**

Les signataires conviennent, sur la période de prorogation de l'accord, de mener à terme les actions mentionnées aux articles 1.2<sup>[1]</sup>, 2.2<sup>[2]</sup>, 3.2<sup>[3]</sup>, 4.2<sup>[4]</sup> et 5.2<sup>[5]</sup> de l'accord, ainsi que les indicateurs et objectifs associés.

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises ou organismes dont le personnel relève du statut du personnel des IEG. Il s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### **Article 4 | Durée**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, il est conclu pour une durée déterminée de 12 mois. À l'arrivée de ce terme, il cessera de produire tout effet. Dans ce cas, les parties signataires conviennent de se réunir au moins 2 mois avant le terme du présent avenant pour examiner l'opportunité d'en reconduire les dispositions.

Par exception, le présent avenant cessera de produire tout effet si un nouvel accord de branche est conclu sur le même objet dans ce délai de 12 mois.

### **Article 5 | Révision**

Le présent avenant pourra être révisé dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord.

### **Article 6 | Notification, dépôt, publicité et extension**

À l'issue de la procédure de signature ouverte aux organisations signataires de l'accord, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité conformément aux dispositions du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

---

[1] Agir sur le taux de féminisation des recrutements externes, des mobilités internes et fidéliser les techniciennes et ingénieures des filières techniques.

[2] Les actions à déployer/renforcer contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques de prévention et de santé au travail.

[3] Les actions à déployer/renforcer pour soutenir et accompagner les entreprises qui garantissent une égalité de traitement au bénéfice des femmes et des hommes.

[4] Les actions à déployer/renforcer pour agir sur la conciliation des temps de vie, tout au long des carrières.

[5] Les actions à déployer/renforcer pour positionner la branche en « ressource » de l'égalité professionnelle F/H (création d'outils, observatoire, comité de branche...).

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministres chargés de l'énergie et du travail dans les conditions prévues par le code du travail (dispositions de la section 7 du chapitre I<sup>er</sup> du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail) et par le code de l'énergie (art. L. 161-2 du code de l'énergie).

*Fait à Paris, le 9 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord de méthode du 8 juin 2023**  
relatif à la mise en œuvre de la réforme des retraites

NOR : ASET2350694M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 comprend une réforme du système de retraite qui prévoit :

- des mesures paramétriques visant à élever les âges légaux de départ et accélérer l'atteinte d'une cible de 43 ans d'activité pour bénéficier d'une pension à taux plein. Elles ont vocation à s'appliquer, selon des modalités spécifiques qui seront précisées par décret, aux agents relevant du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières (IEG) ;
- diverses mesures complémentaires, qui s'appliqueront à tous les assurés, et relatives notamment aux départs anticipés (au titre des carrières longues, de l'invalidité-inaptitude, des accidents du travail-maladies professionnelles) et aux transitions entre emploi et retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite) ;
- la mise en extinction du régime spécial de retraite des IEG : à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, les nouveaux embauchés seront affiliés, au titre de l'assurance vieillesse, au régime général.

L'ensemble des fédérations syndicales reste opposé à la réforme des retraites.

Cependant, les réunions de concertation et de coordination (RCC) qui se sont tenues les 20 avril, 4 mai et 9 mai 2023 ont permis de procéder à une lecture conjointe de la loi, afin d'échanger sur les enjeux et les modalités de mise en œuvre de ces mesures.

Elles visaient à identifier les objets et thématiques d'échanges, à préciser les modalités de traitement adaptés à chacun des objets (information, concertation, négociation), ainsi que leur maille de traitement (pouvoirs publics/branche professionnelle/entreprises) et les calendriers afférents.

Ces échanges ont permis d'identifier la liste et le niveau de traitement des sujets, ainsi que de préciser leur contenu concret et les points respectifs de préoccupation.

#### **Sujets de dialogue social (RCC des 4 et 9 mai 2023)**

1. Modalités de mise en œuvre des mesures paramétriques (âge et durée) applicables aux salariés statutaires actuels.
2. Financement du régime spécial de retraite de la CNIEG.
3. Continuité d'affiliation au régime spécial des IEG (mobilités, suspensions du contrat de travail, certains congés...).
4. Adaptations des textes statutaires (mesures de raccordement) visant à garantir aux nouveaux embauchés, y compris pendant la retraite, le bénéfice du statut en matière d'invalidité-décès, de maladie (affiliation CAMIEG) et d'avantages sociaux (avantage nature énergie, œuvres sociales...).
5. Cadre social des salariés statutaires qui seront embauchés après le 1<sup>er</sup> septembre 2023 (exemple : pénibilité...).
6. Prévention de l'usure professionnelle.
7. Adaptation des SIRH, en lien avec le SI de la CNIEG.

Afin de prendre en compte le travail déjà partagé entre groupements d'employeurs et fédérations syndicales mais aussi de donner une perspective aux échanges à venir, ces derniers ont décidé, en commission paritaire permanente d'interprétation (CPPNI) du 11 mai 2023, du présent accord de méthode pour organiser, structurer et cadencer les travaux relatifs à la mise en œuvre de la réforme et à la bonne appréhension des spécificités propres aux IEG.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Le présent accord (ci-après l'accord) a pour objet d'organiser les échanges entre les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales :

- en identifiant les objets et thématiques d'échanges ;
- en précisant les modalités de traitement adaptés à chacun des objets (information, concertation, négociation), leur maille de traitement (pouvoirs publics, branche professionnelle/entreprises) ainsi que les objectifs et points de sortie ;
- en établissant un premier calendrier de traitement indicatif faisant en particulier apparaître les travaux les plus urgents et prioritaires.

Si de nouveaux objets étaient identifiés, les parties s'accordent à en discuter et, le cas échéant, à compléter l'accord par voie d'avenant.

#### **Article 2 | Champ d'application de l'accord**

L'accord traite du dialogue social à mettre en place dans la branche dans le cadre de la réforme des retraites et concerne donc l'ensemble des entreprises de la branche des IEG.

#### **Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur**

L'accord prend effet le lendemain du jour de son dépôt.



Il est conclu pour la durée des travaux relatifs à la mise en œuvre de la réforme des retraites, et prendra fin au plus tard le 30 juin 2024.

Si les travaux devaient se poursuivre au-delà de cette date, les parties se rencontreront, au plus tard un mois avant l'échéance, mentionnée ci-dessus, pour préciser par avenant les objets restant à discuter et la durée de la prolongation de l'accord.

## **Article 4 | Nature des travaux, niveaux de traitement et calendrier associé**

Les parties ont identifié conjointement les objets suivants nécessitant d'être abordés et discutés au sein de la branche professionnelle.

### **4.1. Plusieurs enjeux relèvent des pouvoirs publics**

Il s'agit notamment :

- des conditions de financement du régime spécial et des garanties à apporter aux droits acquis par les salariés des IEG jusqu'au dernier bénéficiaire (ouvrant droit et ayant droit) ;
- de la mise en œuvre dans les IEG, par décret, des mesures d'âge et de durée prévues par la réforme. Ce texte sera soumis à la consultation du conseil d'administration de la caisse nationale des IEG (CNIEG), du conseil supérieur de l'énergie (CSE) et des organisations syndicales ;
- de la condition de continuité d'affiliation, introduite par l'article 1<sup>er</sup> de la loi et des décrets afférents, pour le maintien au régime spécial de retraite des IEG ;
- des adaptations des textes statutaires visant à garantir aux salariés recrutés après le 1<sup>er</sup> septembre 2023 les mêmes droits statutaires que les salariés recrutés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 y compris pendant la retraite – hors assurance vieillesse.

Dans la perspective de la sortie du décret et afin de faciliter une compréhension commune des différents aspects des sujets et de permettre aux fédérations syndicales et groupements d'employeurs d'exposer et d'affiner leurs positions, il est créé immédiatement plusieurs groupes de travail paritaires (GTP) autour des problématiques :

- de la continuité d'affiliation (tant pour les expatriations/détachements/mobilité que pour les suspensions du contrat de travail, dont les différents motifs devront être listés) ;
- des adaptations des textes statutaires (mesures de raccordement), c'est-à-dire des mesures à prendre pour garantir aux salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 le bénéfice des droits statutaires et conventionnels y compris pendant la retraite ;
- du partage sur le calendrier de montée en charge de la réforme paramétrique.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales, avec l'appui du SGE, auront la charge du suivi et de l'état d'avancement des travaux, qui devront être conduits avant la publication du décret visé.

À l'occasion des concertations et consultations qui devraient intervenir sur ces textes, les employeurs continueront à porter leurs attentes sur les sujets ci-dessous :

- garantie du financement du régime spécial de retraite IEG ;
- respect de la période de convergence du régime spécial de retraite IEG vers les paramètres des autres régimes prévue par les réformes précédentes, en rappelant aux pouvoirs publics les dispositifs spécifiques pour les salariés actuels bénéficiant d'anticipation et dont la fin de la période de convergence interviendra au 31 décembre 2027 (parents de deux enfants) ;
- maintien pour les salariés actuels des spécificités en matière d'anticipations, notamment liées aux services actifs et aux motifs familiaux ;
- maintien des âges d'annulation de la décote, pour les sédentaires comme pour les actifs ;
- garantie d'un cadre juridique clair en matière d'affiliation, facilitant les mobilités internes aux groupes et aux IEG ;

- maintien des droits statutaires durant la retraite (affiliation à la CAMIEG, avantage en nature énergie, droits familiaux, activités sociales...) pour les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

#### 4.2. D'autres sujets relèvent de la concertation ou de la négociation au niveau de la branche

La loi a créé une obligation d'ouverture d'une négociation dans les deux mois suivant la promulgation de la loi sur l'identification de la liste des métiers ou activités particulièrement exposés à trois facteurs de risques professionnels (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques).

De plus, les groupements d'employeurs considèrent qu'au regard des textes à venir (sur la retraite progressive *a minima* et en cas de réintégration dans d'autres vecteurs juridiques des mesures jugées non conformes par le conseil constitutionnel), une réflexion en matière d'usure professionnelle et d'emploi des seniors, au niveau branche ou entreprise, est nécessaire.

Enfin, les différences créées par l'application d'assiettes et de taux de cotisation vieillesse différents entre salariés affiliés au régime spécial de retraite et salariés affiliés au régime général conduiront à l'avenir à réfléchir aux mécanismes de rémunération applicables dans les IEG. Les employeurs s'engagent à conduire des analyses techniques pour pouvoir partager avec les fédérations syndicales les impacts de la réforme.

En conséquence, il est convenu entre les signataires du présent accord :

- d'ouvrir d'ici l'été une négociation sur la liste des métiers ou activités particulièrement exposés aux trois facteurs de risques, ainsi que sur les droits, complémentaires au compte professionnel de prévention (C2P), qui pourraient être accordés aux personnes recrutées après le 1<sup>er</sup> septembre 2023, et, le cas échéant et le moment venu, sur la cohérence de ces dispositifs au regard des droits des salariés actuels ;
- d'attendre la sortie des textes d'application de la loi en matière d'usure professionnelle pour examiner, le moment venu, l'opportunité de négociations sur l'emploi des seniors, à la branche ou à l'entreprise.

#### 4.3. D'autres questions doivent faire l'objet d'un partage d'information entre les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales

Il s'agira notamment de présenter :

- les actions à conduire afin d'adapter les systèmes d'information et dispositifs RH pour prendre en compte les situations nouvelles issues de la coexistence de deux systèmes de retraite différents ;
- les actions de communication de la branche à conduire auprès des salariés.

Les employeurs s'engagent à instruire les questions soulevées par les fédérations syndicales et à revenir, le plus vite possible, devant elles.

S'agissant de l'embauche des alternants dont le contrat se termine avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023, les employeurs précisent que leur recommandation est que la date de ces embauches soit déterminée sans qu'il soit tenu compte de la réforme.

S'agissant de l'irrévocabilité des demandes de départ en retraite vis-à-vis des employeurs, des précisions seront apportées d'ici fin mai :

- sur le dispositif prévu au niveau législatif (XXVI de l'article 10 de la loi) pour faciliter l'annulation de la pension ou de la demande de pension, notamment au profit des poly-pensionnés, lors de la sortie du décret en précisant les modalités ;

- sur les mesures envisagées par les entreprises, notamment au regard des salariés encore en activité, partis en congés ou déjà en absence rémunérée (CET/CEJR, congé fin de carrière/majoration fin de carrière).

Les prochaines rencontres serviront à progresser dans la méthode et la construction d'un calendrier adéquat (cf. annexe).

## **Article 5 | Suivi de l'accord et communication**

La mise en œuvre de l'accord fera l'objet d'un suivi par ses signataires avant fin décembre 2023, concernant l'avancée des travaux et le cadencement retenu pour décider de l'éventuelle prorogation des travaux.

Une communication régulière de l'état d'avancement des discussions sera réalisée afin d'en donner visibilité aux salariés.

Sur le fond, les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs respecteront les règles de confidentialité prévues par l'accord Dialogue social de branche (DSB).

Par décision conjointe unanime prise en séance de CPPNI, les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives pourront, conformément à l'accord DSB, engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

## **Article 6 | Révision**

L'accord pourra être révisé à tout moment conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 7 | Notification, dépôt et publicité**

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des IEG.

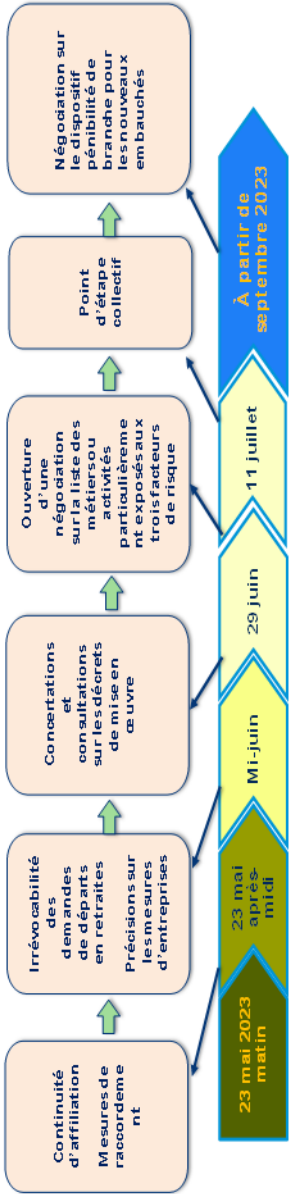
À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 8 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Premiers éléments de calendrier



# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-26 du 1<sup>er</sup> juillet 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7004   Coopératives agricoles laitières : avenant n° 89 du 30 juin 2022</b> .....	94
<b>IDCC 7004   Coopératives agricoles laitières : avenant n° 90 du 30 juin 2022</b> .....	97
<b>IDCC 7004   Coopératives agricoles laitières : avenant n° 91 du 30 juin 2022</b> .....	99
<b>IDCC 7004   Coopératives agricoles laitières : avenant n° 92 du 5 janvier 2023</b> .....	102
<b>IDCC 7004   Coopératives agricoles laitières : avenant n° 93 du 5 janvier 2023</b> .....	105
<b>IDCC 7004   Coopératives agricoles laitières : avenant n° 93 du 5 janvier 2023</b> .....	107
<b>IDCC 7005   Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 94 du 16 mai 2023</b> .....	110
<b>IDCC 7009-7024   Accoupage et sélection avicoles. Production agricole et CUMA : avenant n° 3 du 26 janvier 2023</b> .....	112
<b>IDCC 7012   Centres équestres (personnel) : avenant n° 108 du 9 juin 2023</b> .....	115
<b>IDCC 7025   Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 7 du 30 mai 2023</b> .....	118
<b>IDCC 8541   Exploitations forestières. Scieries agricoles de Poitou-Charentes, à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 44 du 21 avril 2023</b> .....	123
<b>IDCC 8721   Exploitations forestières (massif de Gascogne) : avenant n° 29 du 19 avril 2023</b> .....	126
<b>IDCC 9241   Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 5 du 25 mai 2023</b> .....	135

## Avenant n° 89 du 30 juin 2022

NOR : AGRS2397066M

IDCC : 7004

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFTD ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

RAM au 1 <sup>er</sup> juillet 2022 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/em- ployés	1	1	21 691,08
		2	21 756,44
	2	1	21 816,80
		2	21 892,22
		3	21 967,64
	3	1	21 967,64
		2	22 068,12
		3	22 149,24
	4	1	22 149,24
		2	22 362,86
		3	22 566,47
	5	1	22 566,47
		2	22 988,70
		3	23 409,37
TAM	6	1	23 409,37
		2	24 781,92
		3	25 868,27
	7	1	25 868,27
		2	26 964,63
		3	28 055,98
	8	1	28 055,98
		2	30 218,70
		3	32 401,41
Cadres	9	1	32 401,41
		2	34 611,10
	10	-	44 357,05
	11	-	53 122,90
	12	-	62 343,68

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 30 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)



## Avenant n° 90 du 30 juin 2022

NOR : AGRS2397067M

IDCC : 7004

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1 bis de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, l'annexe 1 bis de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 <sup>er</sup> juillet 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	25 856,00
		2	27 317,00
		3	28 501,55
	7	1	28 501,55
		2	29 721,16
		3	30 905,70
	8	1	30 905,70
		2	33 286,94
		3	35 677,57
Cadres	9	1	35 677,57
		2	37 926,07
	10	-	49 365,54
	11	-	59 048,38
	12	-	68 726,64

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 30 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 91 du 30 juin 2022

NOR : AGRS2397068M

IDCC : 7004

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1 ter de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux salaires minima mensuels**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, l'annexe 1 *ter* de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 <sup>er</sup> juillet 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/ employés	1	1	1 657,28
		2	1 662,42
	2	1	1 667,52
		2	1 675,75
		3	1 681,98
	3	1	1 681,98
		2	1 690,25
		3	1 697,51
	4	1	1 697,51
		2	1 706,80
		3	1 718,22
	5	1	1 718,22
		2	1 730,65
		3	1 742,06
TAM	6	1	1 742,06
		2	1 827,04
		3	1 912,99
	7	1	1 912,99
		2	2 010,57
		3	2 108,15
Cadres	8	1	2 108,15
		2	2 218,35
	9	3	2 374,23
		1	2 374,23
		2	2 647,73
	10	-	3 251,83
	11	-	3 907,04
	12	-	4 456,06

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 30 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 92 du 5 janvier 2023**

NOR : AGRS2397069M

IDCC : 7004

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC AGRO ;**

**FGA CFTD ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

RAM au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/em- ployés	1	1	22 454,44
		2	22 582,98
	2	1	22 707,04
		2	22 805,47
		3	22 929,90
	3	1	22 929,90
		2	23 052,87
		3	23 169,61
	4	1	23 169,61
		2	23 392,46
		3	23 590,61
	5	1	23 590,61
		2	24 020,25
		3	24 461,59
TAM	6	1	24 461,59
		2	25 899,40
		3	27 038,40
	7	1	27 038,40
		2	28 166,22
		3	29 289,03
	8	1	29 289,03
		2	31 475,15
		3	33 672,42
Cadres	9	1	33 672,42
		2	35 966,61
	10	-	45 789,26
	11	-	55 020,38
	12	-	64 708,90

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 5 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 93 du 5 janvier 2023**

NOR : AGRS2397070M

IDCC : 7004

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC AGRO ;**

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1 bis de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'annexe 1 bis de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 <sup>er</sup> janvier 2023			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	26 907,75
		2	28 489,34
		3	29 742,24
	7	1	29 742,24
		2	30 982,84
		3	32 217,93
	8	1	32 217,93
		2	34 622,67
		3	37 039,66
Cadres	9	1	37 039,66
		2	39 563,27
	10	-	50 368,19
	11	-	60 522,42
	12	-	71 179,79

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 5 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 93 du 5 janvier 2023**

NOR : AGRS2397071M

IDCC : 7004

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC AGRO ;**

**FGA CFTD ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1 ter de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux salaires minima mensuels**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'annexe 1 ter de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 <sup>er</sup> janvier 2023			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/ employés	1	1	1 716,00
		2	1 726,00
	2	1	1 736,00
		2	1 746,00
		3	1 756,00
	3	1	1 756,00
		2	1 766,00
		3	1 776,00
	4	1	1 776,00
		2	1 786,00
		3	1 797,00
	5	1	1 797,00
		2	1 810,00
		3	1 823,00
TAM	6	1	1 823,00
		2	1 913,00
		3	2 003,00
	7	1	2 003,00
		2	2 103,00
		3	2 203,00
	8	1	2 203,00
		2	2 315,00
		3	2 472,00
Cadres	9	1	2 472,00
		2	2 752,00
	10	-	3 362,00
	11	-	4 053,00
	12	-	4 638,00
		-	

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 5 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 94 du 16 mai 2023**

NOR : AGRS2397072M

IDCC : 7005

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

**Coopération agricole vignerons-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFE-CGC Agro ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 :

**Salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> juin 2023**

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 757,20	1 792,34	1 881,96	
OE		11,586	11,817	12,408	
II	1	1 933,18	1 971,84	2 070,43	2 215,36
	Taux horaire	12,746	13,001	13,651	14,606
	2	2 070,41	2 111,82	2 217,41	2 372,63
	Taux horaire	13,651	13,924	14,620	15,643

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
III OEHQ	1	2 256,48	2 301,61	2 416,69	2 585,86
	Taux horaire	14,878	15,175	15,934	17,049
	2	2 395,03	2 442,93	2 565,08	2 744,64
IV TAM	Taux horaire	15,791	16,107	16,912	18,096
	1	2 533,60	2 584,27	2 713,48	2 903,42
	Taux horaire	16,705	17,039	17,891	19,143
V Cadres	2	2 724,93	2 779,43	2 918,40	3 122,69
	Taux horaire	17,966	18,326	19,242	20,589
	TAC	2 903,06	2 961,12	3 109,18	3 326,82
	Taux horaire	19,141	19,523	20,500	21,935
	Direction	3 666,00	Augmentation de 2 % jusqu'à 3 666 euros + différentiel/ salaire réel		

## Article 2

Les montants du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 18.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Article 18.4 : 45,05 €.
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 128,63 € et 51,69 €.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 16 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3606 | Convention collective nationale

IDCC : 7009 | **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES**

Convention collective nationale

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

### **Avenant n° 3 du 26 janvier 2023**

NOR : AGRS2397073M

IDCC : 7009, 7024

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

**Syndicat national des accoueurs SNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection s'est réunie le 26 janvier 2023.

Dans un contexte d'inflation, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter la prime d'ancienneté, et d'appliquer dès le 1<sup>er</sup> février 2023 l'augmentation des salaires minima de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Augmentation de la prime mensuelle d'ancienneté**

L'article 5.2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection du 7 juin 2021, relatif à la prime mensuelle d'ancienneté, est modifié par une augmentation de 6 % du barème (valeur en euros), et la création d'une nouvelle tranche d'ancienneté à 30 ans.



Le barème de la prime mensuelle d'ancienneté est modifié comme suit :

Supérieure à 3 ans	17,09 €
Supérieure à 6 ans	34,17 €
Supérieure à 9 ans	51,26 €
Supérieure à 12 ans	68,35 €
Supérieure à 15 ans	85,44 €
Supérieure à 20 ans	102,52 €
Supérieure à 25 ans	119,61 €
Supérieure à 30 ans	136,70 €

## **Article 2 | Application au 1<sup>er</sup> février 2023 de l'avenant 6 de la CCN production agricole et CUMA**

Les partenaires sociaux proposent de fixer une date d'application rapide de l'avenant 6 de la convention collective nationale (CCN) production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), sans attendre la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'objectif est de permettre aux salariés des entreprises d'accoupage et de sélection de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN production agricole et CUMA.

Les partenaires sociaux choisissent la date du 1<sup>er</sup> février 2023 pour la mise en œuvre de l'avenant 6 de la CCN production agricole et CUMA, qui fixe la grille des salaires minima suivante :

Palier 1	11,27 €
Palier 2	11,36 €
Palier 3	11,53 €
Palier 4	11,77 €
Palier 5	12,29 €
Palier 6	12,87 €
Palier 7	13,62 €
Palier 8	14,56 €
Palier 9	15,76 €
Palier 10	17,46 €
Palier 11	19,86 €
Palier 12	22,70 €

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

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023.

## **Article 4 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dis-

positions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

*Fait à Paris, le 26 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 108 du 9 juin 2023

NOR : AGRS2397074M

IDCC : 7012

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

**GHN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC-Agri ;**

**FGA CFDT ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

#### « Salaires bruts au 1<sup>er</sup> juillet 2023

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

#### Catégorie 1

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent d'entretien	Coefficient 100	11,55	1 751,79
Agent/hôtesse d'accueil	Coefficient 103	11,58	1 756,34
Soigneur	Coefficient 103	11,58	1 756,34
Cavalier/soigneur	Coefficient 106	11,61	1 760,89
Animateur/soigneur	Coefficient 109	11,73	1 779,09

## Catégorie 2

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire	Coefficient 111	11,86	1 798,81
Guide équestre	Coefficient 118	11,91	1 806,39
Soigneur	Coefficient 121	12,19	1 848,86
Responsable d'écurie	Coefficient 121	12,19	1 848,86
Enseignant/animateur	Coefficient 130	13,07	1 982,33
Guide enseignant de tourisme équestre	Coefficient 130	13,07	1 982,33

## Catégorie 3

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire-comptable	Coefficient 150	14,88	2 256,85
Enseignant	Coefficient 150	14,88	2 256,85

## Catégorie 4

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Enseignant responsable pédagogique	Coefficient 167	16,56	2 511,66 2 848,32 <sup>[1]</sup>
[1] Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

## Catégorie 5

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Directeur	Coefficient 193	19,12	3 671,04 <sup>[1]</sup>
[1] En application du b) 2 de l'article 5 de l'annexe V de la convention.			

## Article 2

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de septembre 2023 et s'engagent à prévoir, à ce moment-là, une augmentation d'au moins 2,5 % basée sur les taux de la grille des salaires du 1<sup>er</sup> février 2023.

## Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

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

#### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 9 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

## Avenant n° 7 du 30 mai 2023

NOR : AGRS2397075M

IDCC : 7025

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

**Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

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

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

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

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

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers »**

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

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

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II. Emplois spécialisés	1	11,80
	2	11,92
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,05
	2	12,33
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	12,75
	2	13,28

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,94
	2	14,72
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,52
	2	16,30
Niveau VII. Cadre I		18,16
Niveau VIII. Cadre II		21,53

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II. Emplois spécialisés	1	11,80
	2	11,92
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,05
	2	12,15
	3	12,33

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	12,75
	2	12,96
	3	13,28

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,96
	2	14,48
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,11
	2	15,73
Niveau VII. Cadre I		16,99
Niveau VIII. Cadre II		18,25

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II. Emplois spécialisés	1	11,80
	2	11,92
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,05
	2	12,33
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	12,75
	2	13,28

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,96
	2	14,48
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,11
	2	15,73



Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau VII. Cadre I		16,99
Niveau VIII. Cadre II		18,25

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II. Emplois spécialisés	1	11,80
	2	11,92
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,05
	2	12,33
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	12,75
	2	13,28

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,94
	2	14,72
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,52
	2	16,30
Niveau VII. Cadre I		18,16
Niveau VIII. Cadre II		21,53

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II. Emplois qualifiés	1	12,05
	2	12,33

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau III. Emplois hautement qualifiés	1	12,75
	2	13,28

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. Technicien administratif et comptable	1	13,94
	2	14,72
Niveau V. Cadre I		18,16
Niveau VI. Cadre II		21,53

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 – IDCC 7025 s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, ou le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*, en cas de date d'application suite à extension postérieure au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

## Article 3 | *Dépôt et extension*

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

*Fait à Paris, le 30 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8541 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS  
DE MONTENDRE, MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON  
(Charente-Maritime)  
(4 avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 26 mai 1987,  
*Journal officiel* du 19 juin 1987)

## Avenant n° 44 du 21 avril 2023

NOR : AGRS2397076M

IDCC : 8541

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

**Fédération nationale du bois ;**

**Union régionale des exploitants forestiers et scieurs de Poitou-Charentes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPRA CFDT Nouvelle-Aquitaine ;**

**Fédération CFTC-Agri ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Après avoir entendu les rapports sur la situation économique de l'année 2023 présentés par les représentants de la branche, échangé sur la situation économique et sociale du secteur dans le champ géographique, débattu sur les effets sur la branche des mesures économiques et sociales applicables en 2023, exposé la situation des entreprises et des salariés, chaque partie ayant fait valoir ses analyses et demandes, discuté et pris en compte les données présentées lors de la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de rapprocher leurs points de vue et de signer l'avenant suivant.

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

L'annexe II « Salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

### « Annexe II Barème des salaires au 1<sup>er</sup> juin 2023

#### 1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

##### *Personnel ouvrier*

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	100	11,52
2	105	11,58
	110	11,61
3	115	11,64
	125	11,68
	135	11,71
4	150	11,82
	170	11,93
	200	12,00

##### *Personnel administratif, commercial, technique (ACT)*

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	100	11,52
2	110	11,61
	120	11,66
3	135	11,71
	150	11,82
4	170	11,93
5	190	11,94
	210	12,36
6	240	12,44
	270	12,60

##### *Agent de maîtrise*

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	190	11,94
2	230	12,40
	270	12,60

Niveau	Coefficient	Taux horaire
3	320	13,19
	370	13,61

## Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	280	12,95
2	360	13,54
3	420	14,03
4	460	14,36
5	480	14,56
6	510	14,78
7	550	15,22
8	600	16,60

## 2. Point d'ancienneté

Valeur du point d'ancienneté : 5,90 €. »

## Article 2

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

## Article 3

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Ils demandent aux partenaires *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

## Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Niort, le 21 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8721** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**  
**(Massif de Gascogne)**  
**(2 juillet 1996)**

(Étendue par arrêté du 24 décembre 1996,  
*Journal officiel* du 7 janvier 1997)

## Avenant n° 29 du 19 avril 2023

NOR : AGRS2397077M

IDCC : 8721

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

**Section exploitation forestière/sciage compétente sur les départements de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, de la Dordogne et pour la Charente-Maritime : les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT de Nouvelle-Aquitaine ;**

**Union régionale des syndicats FO FGTA de Nouvelle-Aquitaine ;**

**Union régionale du syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC de Nouvelle-Aquitaine ;**

**Union régionale de la confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri de Nouvelle-Aquitaine,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les montants des salaires visés aux articles 27 « Salaires » (annexe VI, tableaux A à C) et 70 « Rémunération des cadres » (annexe, tableau D) de la convention collective régionale (version consolidée du 11 septembre 2015) concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne sont modifiés et figurent en annexe du présent accord. L'annexe VI de la convention précitée est modifiée en conséquence.

### Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> juin 2023.

### Article 3

Il est convenu que les dispositions du présent avenant ne seront pas applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers. Pour ces salariés, il sera fait application des classifications et définitions des emplois visées dans l'annexe I ainsi que des rémunérations définies en annexe II de la convention collective citée ci-dessus.

### Article 4

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

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nouvelle-Aquitaine, unité départementale des Landes.

*Fait à Gradignan, le 19 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe VI** Barème des salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres

**A. Salaires horaires du personnel technique applicables au 1<sup>er</sup> juin 2023**

Définition classification professionnelle		Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant des travaux élémentaires (manœuvre ordinaire)					
Travaux d'exécution faciles, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières :  – sans participation directe à la production ;  – sans travail autonome sur machine de transformation du produit.	1				
			100	A	11,52 €
				B	11,64 €
Personnel effectuant des travaux simples (manœuvre spécialisé)					
Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser :  – sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple ;  – où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.	2				
			105	C	11,66 €
			110	D	11,67 €
Personnel effectuant des travaux combinés (ouvrier spécialisé)					
Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé :  – requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture ;  – nécessitant des connaissances techniques ;  – autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.	3				
			115	E	11,69 €
			125	F	11,71 €
			135	G	11,76 €



Définition classification professionnelle		Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes (ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié)					
Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine dont il définit le mode opératoire :		4			
– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier ;			165	H	12,26 €
– et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.			180	I	12,44 €
			185	J	12,72 €
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes pour lesquels il apporte des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés		5	200	K	13,07 €

B. Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche applicables au 1<sup>er</sup> juin 2023

(En euros.)

I. – Pin maritime		Unité de compte	Prix de base
Billons :	Diamètre fin bout 0,20 minimum	Le mètre linéaire	0,04
Marquage :	– par marqueur professionnel ;	Le mètre linéaire	0,02
	– par bûcheron suivant feuille de marquage.	Le mètre linéaire	0,01
Poteaux bruts :	1 <sup>re</sup> catégorie – 2 m en 10/19 dfb sous écorce	Le mètre linéaire	0,11
	2 <sup>e</sup> catégorie – 2 m en 6/9 dbf sous écorce	La tonne	7,78
		Le mètre linéaire	0,08
Catégorie spéciale	(2/3 en 1 <sup>re</sup> catégorie – 1/3 en 2 <sup>e</sup> catégorie)	La tonne	12,99
Supplément sur le prix ci-dessus pour rassemblement et empilage		Le stère	5,25

(En euros.)

II. Feuillus		Unité de compte	Prix de base
(Nota : les tiges non marchandes sont à couper mais non incluses dans le calcul du cube unitaire)			
Façonnage des taillis en 2 m avec empiilage 100 % :		Le stère	4,02
Cube unitaire < 0,150			3,93
Cube unitaire > ou = 0,150			
Supplément pour tri d'une catégorie supplémentaire (piquets...)			
Peupliers (cimes)		Le stère	4,71

## Bois d'œuvre

(En euros.)

III. Pin maritime		Unité de compte	Prix de base
1° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage jusqu'à la découpe de 0.50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) ;		Le m³ scié	12,54
2° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage manuel jusqu'à la découpe de 0.50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) – (base de calcul 50 % du 1°) ;		Le m³ grume	3,09
3° Abattage, découpage, ébranchage, sans écorçage jusqu'à la découpe de 0.50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) (base de calcul 52.50 % du 2°).		Le m³ grume	3,27
Sciage en équarri, 4 faces, empilé et couvert rémunération de l'ensemble de l'équipe limeur compris.		Le m³ scié	22,10
Bois de chauffage :			
barrot		Le stère	5,21
escail bois déjà façonné		Le stère	6,80
escail arbre pris debout		Le stère	9,22

(En euros.)

IV. Chênes et bois durs		Unité de compte	Prix de base
Abattage, tronçonnage et arasage des nœuds Sciage (limeurs compris) :	– plots en plateaux non pelés – plots en plateaux pelés	Le m <sup>3</sup> grume	7,95
		Le m <sup>3</sup> scié	25,09
		Le m <sup>3</sup> scié	27,18
Supplément pour empilage sur taquets et épinglage par bout :	– par m <sup>3</sup> de plateaux pelés de 25 à 50 mm d'épaisseur ;	Le m <sup>3</sup> scié	7,62
	– par m <sup>3</sup> pour épaisseur de 55 mm et plus.	Le m <sup>3</sup> scié	5,75
Panneaux avivés de 15 à 22 mm		Le m <sup>3</sup> scié	47,42
Débîts courants délinés et bois de wagons		Le m <sup>3</sup> scié	34,48
Appareils de voie		Le m <sup>3</sup> scié	32,96
Traverses standard prêtes à être réceptionnées		La pièce	2,82
Bois de chauffage :	– à prendre dans les branchages ;	Le stère	7,62
	– à prendre dans les billes impropres au sciage (Rocard).	Le stère	9,34
Merrain :	L < 1,20m. diamètre fin bout > 0,11m.empilage.compris	Le stère	8,25

(En euros.)

V. Peupliers et feuillus tendres		Unité de compte	Prix de base
Grumes :	abattage, arasage des nœuds 1 découpe intermédiaire + 1 découpe fin bout.	Le m <sup>3</sup>	3,86
	2 m et plus, diamètre fin bout > 0.20 m.	Le stère	2,39
Billons :		7,8 heures	11,87
Travail à la journée, jours fériés, à l'exclusion de toute journée de travail normal et régulier > ou = à grilles A ET C niveau 4H			

### C. Salaires horaires du personnel administratif et commercial applicables au 1<sup>er</sup> juin 2023

Définition classification professionnelle		Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
<b>Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente</b> , sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées <b>sans initiative de la part de l'intéressé.</b>		1	100	A	11,52 €
<b>Personnel effectuant des tâches d'exécution simple</b> , nécessitant une pratique ou une dextérité acquise : – appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ; – pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.		2	105 110	B C	11,74 € 11,75 €
<b>Personnel effectuant des tâches diversifiées</b> requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises : – mise en œuvre de procédures définies et combinées ; – mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.		3	120 140	D E	11,78 € 11,85 €
<b>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques</b> pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation		4	145	F	12,19 €
<b>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes</b> pour lesquelles, en fonction de ses connaissances – la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ; – la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne.		5	160 180	G H	12,54 € 12,79 €
<b>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux de niveau professionnel élevé</b> acquis par la formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnu par une expérience significative antérieure : – ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part du salarié le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ; – de plus, le salarié peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.		6	220 240	I J	14,31 € 15,31 €

## D. Salaires des agents de maîtrise et des cadres applicables 1<sup>er</sup> juin 2023

Définition classification professionnelle des agents de maîtrise				Niveau	Coefficient	Échelon	Salaire minimum
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Débutant sans expérience							
– il veille à l'exécution simple de ces travaux dans le respect des normes de façonnage et/ou de fabrication ; – il s'assure du respect des consignes de sécurité et il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.				1	190	A	1 813,32 €
				Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire :			
– pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées ; – pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.				2	200	B	1 928,81 €
					210	C	2 040,56 €
Agent de maîtrise disposant d'une autonomie ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions :							
– il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ; – il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.				3	220	D	2 161,80 €
					240	E	2 362,70 €
Définition classification professionnelle des cadres							
Débutant sans expérience							
Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme				1	225		2 186,44 €
Cadre confirmé							
Personnel responsable de l'organisation des actions. Travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ; ou Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise				2	260		2 526,41 €
				Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement			

Définition classification professionnelle des cadres		Niveau	Coefficient	Salaire minimum
Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.		4	320	3 097,76 €
Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.		5	340	3 278,97 €
Cadre supérieur				
– personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement ;		6	400	3 784,69 €
– personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.		7	440	4 143,11 €
Cadre de direction				
Personnel assurant la direction de l'entreprise		8	500	4 657,94 €

Convention collective

IDCC : **9241** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Dordogne)**  
**(8 janvier 2015)**

(Étendue par arrêté du 23 décembre 2015,  
*Journal officiel* du 6 janvier 2016)

## Avenant n° 5 du 25 mai 2023

NOR : AGRS2397078M

IDCC : 9241

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Dordogne ;**

**Fédération départementale des CUMA de la Dordogne,**

d'une part, et

**FGTA FO de la Dordogne ;**

**SGA CFDT de la Dordogne ;**

**CFTC-Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les partenaires sociaux, à l'occasion de la mise en place de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles (IDCC 7025) ont souhaité réviser l'article 32 sur le travail à la tâche en Dordogne.

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

L'article 32 de l'accord territorial étendu est modifié comme suit :

**« Article 32 | Travail à la tâche****Article 32.1 | Définition**

Le travail à la tâche, s'effectue en temps et en saison, selon l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise sauf autre indication ou autorisation écrite de l'employeur. Le travail effectué le dimanche ou les jours fériés reste une prérogative de l'employeur et sera rémunéré avec les majorations afférentes.

La rémunération des façons est fixée en fonction du nombre de pieds en viticulture ou le poids pour les autres productions, effectués par le salarié, dans des conditions normales de réalisation des tâches. Un salarié ne peut percevoir un salaire horaire inférieur au taux horaire correspondant soit à sa classification ou soit à son taux horaire contractuel lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée en viticulture aux 1 000 pieds.

Les façons ne figurant pas dans les définitions ci-après ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé.

Le contrat de travail, ou son annexe, devront préciser le nombre de pieds indicatifs à effectuer.

Il ne pourra être retenu des absences, hors arrêt indemnisé (maladie, accident du travail) sur le salaire. Seule la non-réalisation des tâches pourra donner lieu à une retenue proportionnelle à la quantité de pieds non réalisée au taux de la tâche concernée.

En cas d'arrêt indemnisé (maladie, accident du travail) prolongé du salarié rémunéré à la tâche, l'employeur pourra faire assurer l'exécution du travail en temps et en saison par un autre salarié.

Le travail à la tâche doit s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié. Le salarié s'engage à porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur.

Il est strictement interdit au salarié de faire travailler, dans les parcelles de vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitation, y compris les membres de sa famille. Tout manquement de la part du salarié pourra être constitutif d'une faute grave entraînant la rupture du contrat.

**Article 32.2 | Classification des emplois selon les façons culturales en viticulture et rémunération**

Le chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 détermine la classification des emplois selon cinq critères classants : technicité, autonomie, responsabilité, management et relationnel. La valorisation de ces critères détermine le coefficient puis son positionnement parmi les 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale.

Activité	Coefficient d'emploi minimum	Palier minimum
Taille	22	Palier 3
Tirage des bois	9	Palier 1
Pliage des astes	15	Palier 2



### Article 32.3 | Définition du temps passé aux 1 000 pieds

Pour rappel, les façons ne figurant pas dans les définitions ci-dessus ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé. Il n'est pas possible pour un salarié rémunéré à la tâche de mixer la taille et la tombée des bois.

Nature des travaux	Heures/1000 pieds
Taille	
Guyot simple	9,5
Guyot double	11,5
Tirage des bois	
Guyot simple	6
Guyot double	7
Pliage ou liage des astes	
Guyot simple	5,5
Guyot double	6,5

### Article 32.4 | Autres travaux à la tâche

Activité	Coefficient d'emploi minimum	Palier minimum
Récolte prune d'ente	9	Palier 1
Récolte de fraise	9	Palier 1

Nature des travaux	Quantité/heure
Prune d'ente	
Récolte	80 kg/heure
Fraise pour l'expédition ou l'industrie	
Fraise non remontante	
Récolte la 1 <sup>re</sup> et/ou la dernière de semaine de cueillette	10 kg/heure
Récolte autres semaines	15 kg/heure
Fraise remontante	
Récolte la 1 <sup>re</sup> et/ou la dernière de semaine de cueillette	8 kg/heure
Récolte autres semaines	10 kg/heure

#### Exemple au 1<sup>er</sup> mai 2023

Un salarié qui récolterait un poids supérieur verra sa rémunération comme suit :

- sur une journée il doit récolter au minimum 70 kg de fraises. Il en récolte 100 kg ;
- sa rémunération minimum est de 115,20 € par jour.

#### Détail du calcul au 1<sup>er</sup> mai 2023

7 heures × 11,52 (prendre le Smic en vigueur) = 80,64 € pour 70 kg.

80,64 € (rémunération minimale pour 70 kg par jour) / 70 (nbre de kilo minimum par journée de travail)

× 100 (poids récolté par jour dans l'exemple) = 115,20 € pour 100 kg. »

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

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'extension.

### **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la DDETSP de la Dordogne et la demande d'extension est déposée auprès de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

### **Article 4 | Dispositions finales**

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2025 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Périgueux, le 25 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230260-000723

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---