



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2023-29**

22 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° 2023-29 du 22 juillet 2023

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

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-29.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-29 du 22 juillet 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement.....	6
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Bretagne)</b> : accord du 22 mai 2023 relatif aux salaires minimaux .....	14
<b>IDCC 468   Chaussures. Commerce-détail-succursales</b> : accord du 5 juin 2023 relatif aux minima conventionnels.....	19
<b>IDCC 614   Sérigraphie</b> : accord du 21 juin 2023 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels.....	21
<b>IDCC 653   Assurance. Producteur-salariés</b> : avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai .....	24
<b>IDCC 733   Chaussures-détaillants</b> : avenant n° 103 du 12 juin 2023 relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres .....	26
<b>IDCC 827   Métallurgie (Ardennes)</b> : accord du 23 juin 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre .....	28
<b>IDCC 843   Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Bouches-du-Rhône)</b> : avenant n° 16 du 15 juin 2023 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille des salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2023 .....	33
<b>IDCC 1480   Journalistes</b> : accord du 2 juin 2023 relatif aux salaires minima des journalistes de la presse hebdomadaire régionale.....	36
<b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 13 du 5 juin 2023 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale .....	40
<b>IDCC 1031-1518-3203   Familles rurales. ÉCLAT. Pêche-loisir-aquatique</b> : avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national.....	42
<b>IDCC 1525   Métallurgie (région Dunkerquoise)</b> : accord du 9 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA).....	47

<b>IDCC 1589   Mareyeurs-expéditeurs</b> : avenant n° 2 du 26 avril 2023 relatif à la modification de la convention collective (article 6-1 « Indemnisation complémentaire des absences » .....	62
<b>IDCC 1589   Mareyeurs-expéditeurs</b> : avenant du 10 mai 2023 à l'annexe II de la convention collective relative aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mai 2023.....	64
<b>IDCC 1592   Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis)</b> : avenant du 7 juin 2023 relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1 <sup>er</sup> juin 2023.....	66
<b>IDCC 1592   Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis)</b> : avenant du 7 juin 2023 à l'accord du 9 juillet 1992 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG).....	68
<b>IDCC 1607   Jeux-jouets-industries</b> : accord de méthode du 27 avril 2023 relatif à la négociation de la nouvelle classification de branche .....	72
<b>IDCC 1672   Assurance-sociétés</b> : accord du 30 juin 2023 relatif aux périodes d'essai .....	76
<b>IDCC 1672   Assurance-sociétés</b> : avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai .....	78
<b>IDCC 1679   Assurance-inspection</b> : avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai .....	81
<b>IDCC 1813   Métallurgie (Région de Maubeuge)</b> : accord du 2 juin 2023 relatif à la prime de vacances .....	83
<b>IDCC 2075   Œufs. Conditionnement-commercialisation</b> : accord du 8 juin 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	85
<b>IDCC 2357   Assurances-sociétés-cadres de direction</b> : avenant du 27 juin 2023 à l'accord du 3 mars 1993 relatif aux cadres de direction.....	89
<b>IDCC 2691   Enseignement-privé indépendant</b> : avenant n° 3 du 15 décembre 2022 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022.....	91
<b>IDCC 3090   Spectacle-vivant-entreprises</b> : avenant n° 2 du 14 juin 2023 relatif à la prolongation de l'avenant du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 à l'annexe I de la convention collective .....	101
<b>IDCC 3109   Industries-alimentaires-5 branches</b> : avenant n° 18 du 9 juin 2023 relatif au régime de prévoyance .....	104
<b>IDCC 3109   Industries-alimentaires-5 branches</b> : avenant n° 19 du 9 juin 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> juillet 2023.....	107
<b>IDCC 3205   Coopératives-consommateurs-salariés</b> : avenant n° 0924 du 3 février 2023 relatif aux salaires .....	111
<b>IDCC 3205   Coopératives-consommateurs-salariés</b> : avenant n° 0925 du 3 février 2023 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2023.....	113
<b>IDCC 3205   Coopératives-consommateurs-salariés</b> : avenant n° 0926 du 15 mai 2023 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juin 2023.....	115
<b>IDCC 3225   Presse-magazine</b> : accord du 15 juin 2023 relatif aux barèmes de salaires minima garantis.....	117

<b>IDCC 3242   Presse quotidienne-hebdomadaire-régions : accord du 2 juin 2023 relatif aux salaires minima</b> .....	120
<b>IDCC 3244   Professions réglementées auprès des juridictions : avenant n° 1 du 10 mai 2023 relatif à la mise en place d’une commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)</b> .....	125

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Transformation laitière : accord de méthode du 5 avril 2023 relatif à la création de la convention collective nationale de la transformation laitière</b> .....	129
--	-----

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Accord du 16 juin 2023**

relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement

NOR : ASET2350744M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTR ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FO UNCP ;**

**CFTC FGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En relevant progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a un impact sur les régimes des congés de fin d'activité mis en place par les accords du 28 mars 1997 et 2 avril 1998 modifiés : ses bénéficiaires ne pourront plus, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, liquider leur droit à la retraite à l'âge de 62 ans. De plus, le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite conduirait, sans relèvement de l'âge minimal d'entrée dans les régimes, à augmenter significativement la durée du congé de fin d'activité des futurs bénéficiaires et donc à remettre en cause la viabilité financière des régimes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux prennent acte de la volonté de l'État, dans un contexte où les entreprises font face à des difficultés de recrutement et à une pénurie de conducteurs, à ce que les congés de fin d'activité, éléments d'attractivité de la profession, soient pérennisés et adaptés aux nouvelles conditions de départ en retraite de manière à les inscrire dans une trajectoire financière équilibrée. Ils notent l'engagement de l'État, pour cela, à poursuivre sa par-

tipication au financement des régimes, jusqu'en 2030, selon les modalités prévues en annexe du présent accord et à prendre en charge en intégralité les surcoûts pour les régimes liés au nécessaire raccordement entre l'âge initial envisagé de départ à la retraite et le nouvel âge légal issu de la modification des dispositions législatives.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par le présent accord, de modifier les stipulations conventionnelles des accords du 28 mars 1997 (CFA-Marchandises) et du 11 avril 1997 (FONGEFA-Transport), et des accords du 2 avril 1998 (CFA-Voyageurs) et du 29 mai 1998 (AGECFA-Voyageurs), afin :

1. De maintenir dans les régimes les bénéficiaires entrés dans les dispositifs avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 jusqu'à ce qu'ils aient atteint leur nouvel âge légal de départ à la retraite ;
2. De relever progressivement, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge minimal d'entrée dans le régime, selon une trajectoire viable financièrement ;
3. De donner aux conseils d'administration des régimes la capacité de déterminer le taux de revalorisation annuel des allocations, afin de mieux maîtriser ce paramètre essentiel pour l'équilibre des régimes ;
4. D'assurer une transparence accrue dans la gestion des deux fonds avec pour cela la présentation à l'État, avant chacun de ses versements, des justificatifs nécessaires, notamment de documents retraçant les dépenses du régime de l'année en cours, les dépenses prévisionnelles des trois années à venir et les perspectives pour les régimes à horizon 2030, ainsi que les dépenses afférentes au maintien en congé de fin d'activité jusqu'à leur nouvel âge légal de départ à la retraite, des bénéficiaires entrés dans les dispositifs avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 ;
5. Que les ajustements apportés aux dispositifs des congés de fin d'activité s'effectuent à isocoût pour les entreprises comme pour les salariés.

De plus, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté, une fois signé le présent accord, d'ouvrir une négociation portant sur la rénovation des congés de fin d'activité permettant d'assurer l'équilibre des régimes, comme l'engagement en avait déjà été pris dans le protocole d'accord du 19 avril 2017 et rappelé dans l'accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA-Transport).

Les partenaires sociaux prennent acte de l'engagement de l'État à les accompagner dans cette négociation, avec l'appui d'une personnalité qualifiée, afin qu'elle puisse aboutir d'ici au 30 juin 2024.

Les dispositions des accords antérieurs non modifiées par le présent accord demeurent en vigueur.

## **Article 1<sup>er</sup> | Âge d'entrée dans le régime à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023**

1. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge minimal d'entrée en congé de fin d'activité est fixé à 59 ans.
2. Par dérogation au principe énoncé au 1.1, et afin que l'évolution des régimes soit progressive, l'âge minimal d'entrée est fixé à :
  - 57 ans et 6 mois pour la génération 1966 et les générations précédentes ;
  - 58 ans et 3 mois pour la génération 1967.

Les partenaires sociaux prennent acte que le financement des dépenses des régimes liées à ce report progressif de l'âge minimal d'entrée est pris en charge par l'État selon les modalités définies en annexe du présent accord. Les appels de fonds adressés trimestriellement à l'État détaillent ce financement.



3. Par dérogation au principe énoncé au 1.1, les assurés éligibles à l'accord du 2 avril 1998 continuent à bénéficier de la capacité à faire valoir leurs droits au CFA-Voyageurs 5 ans avant l'âge auquel ils peuvent liquider leur pension d'assurance vieillesse dans le cadre du dispositif dit « carrières longues ».

## **Article 2 | Allocations versées aux bénéficiaires maintenus dans les régimes**

1. Les bénéficiaires entrés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 dans un congé de fin d'activité sont maintenus dans le régime et continuent de percevoir leur allocation dans les conditions fixées par le régime, jusqu'à ce qu'ils puissent liquider leur droit à la retraite à l'âge légal d'ouverture des droits résultant des dispositions de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

2. Les partenaires sociaux prennent acte que le financement de ces allocations et des cotisations afférentes, versées pendant la période supplémentaire de maintien des bénéficiaires dans les régimes, est intégralement assuré par l'État, selon des modalités définies en annexe au présent accord. Les appels de fonds adressés trimestriellement à l'État détaillent ce financement.

3. Par dérogation, les bénéficiaires ayant reçu, à la date de signature du présent accord, une lettre d'accord pour une entrée dans les dispositifs CFA au 1<sup>er</sup> septembre 2023, sont assimilés aux bénéficiaires déjà entrés dans le régime.

Les surcoûts liés à l'entrée de ces bénéficiaires dans le régime sont à la charge du régime.

## **Article 3 | Taux d'allocation des bénéficiaires du CFA-Marchandises**

1. Le mécanisme de décote/surcote, prévu par le dernier alinéa de l'article 4.1 de l'accord du 28 mars 1997 modifié, est maintenu dans les conditions suivantes :

- le taux de l'allocation est fixé à 70 % pour les allocataires dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient dans les 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et ce pour l'ensemble de la période de bénéfice de l'allocation ;
- le taux de l'allocation est fixé à 75 % pour les allocataires dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient en cas de liquidation au-delà des 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, dans le respect des dispositions ci-dessous ;
- le taux de l'allocation est fixé à 80 % pour les allocataires dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient en cas de liquidation dans les 24 mois précédant leur âge minimal légal d'entrée dans le dispositif retraite.

2. Les stipulations du présent article se substituent, pour les entrées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, aux dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 28 mars 1997 dans sa rédaction issue de l'accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA-Transport).

## **Article 4 | Modalités de revalorisation des allocations versées**

1. À l'article 4 de l'accord du 28 mars 1997, les mots : « Cette allocation sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables aux points de retraite CARCEPT » sont remplacés par les mots : « Le conseil d'administration du FONGECFA-Transport détermine chaque année, sur la base des perspectives financières du régime, le taux de revalorisation de cette allocation, qui ne peut excéder le dernier taux connu de revalorisation du point de retraite AGIRC-ARRCO ».

2. À l'article 4.1 de l'accord du 2 avril 1998, les mots : « Elle sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables au point de retraite CARCEPT » sont remplacés par les mots : « Le conseil d'administration de l'AGECFA-Voyageurs détermine chaque année, sur la base des



perspectives financières du régime, le taux de revalorisation de cette allocation, qui ne peut excéder le dernier taux connu de revalorisation du point de retraite AGIRC-ARRCO ».

## **Article 5 | Gouvernance**

Les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes d'assurer une transparence accrue dans la gestion des deux fonds avec la présentation, avant chaque versement de l'État, de documents retraçant les dépenses des régimes prévisionnelles de l'année en cours et les dépenses de l'année N – 1, en détaillant tout particulièrement celles afférentes au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans les régimes prévu à l'article 1<sup>er</sup> et au maintien en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes d'organiser, en lien avec le gestionnaire des fonds, une présentation annuelle aux conseils d'administration des dépenses prévisionnelles des trois années à venir, détaillant les dépenses afférentes au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans les régimes prévu à l'article 1<sup>er</sup> et au maintien en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2, ainsi que les perspectives pour les régimes à horizon 2030.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes, avec l'appui du gestionnaire des fonds, de permettre aux services de l'État d'obtenir à leur demande toute information complémentaire utile à la compréhension de l'équilibre financier des régimes.

## **Article 6 | Négociation portant sur la rénovation des congés de fin d'activité (accord de phase 2)**

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de réviser plus globalement les congés de fin d'activité avec les objectifs suivants :

- faire des CFA un meilleur outil d'attractivité du métier de conducteur, en tenant compte des évolutions économiques et sociétales, des attentes des salariés et de leurs employeurs concernant la gestion des fins de carrière ;
- prendre en considération les dispositifs dits de « carrières longues » et leur articulation avec les régimes de retraite ;
- garantir l'équilibre financier de long terme des associations FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs ;
- moderniser le pilotage des régimes de manière, d'une part, à garantir à l'État une plus grande transparence sur l'usage de l'argent public versé au régime, indispensable au contrôle des dépenses, d'autre part, à permettre au gestionnaire de produire des projections budgétaires de moyen et long termes fiabilisées.

Compte tenu de ces objectifs, les partenaires sociaux, prenant acte de l'engagement de l'État à demander à la personnalité qualifiée de poursuivre son accompagnement, s'engagent à ouvrir une négociation dès la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent d'ici la fin de l'année 2023 à définir les orientations de cette négociation, avec l'appui de la personnalité qualifiée, à fixer le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'à conclure ce nouvel accord avant le 30 juin 2024 (accord de phase 2).

## **Article 7 | Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux conviennent d'un rendez-vous à mi-étape, au 1<sup>er</sup> semestre 2026, afin d'apprécier les impacts sur les simulations financières et l'équilibre des régimes :

- du niveau des entrées dans les régimes (les simulations financières établies pour l'élaboration du présent accord par l'organisme gestionnaire sont fondées sur une hypothèse

de 2500 entrées dans les régimes par génération (2 300 entrées par génération pour le CFA-Marchandises et 200 entrées pour le CFA-Voyageurs) ;

- de l'évolution du taux de l'inflation, du plafond mensuel de la sécurité sociale et du taux de cotisations AGIRC-ARRCO ;
- de l'évolution de l'âge d'entrée moyen ;
- de l'évolution de la rente moyenne liquidée.

Les partenaires sociaux prennent acte de l'engagement de l'État à participer, sur leur demande, à ce rendez-vous.

#### **Article 8 | Clause de sauvegarde**

En cas de circonstances exceptionnelles affectant les dispositifs (par exemple d'un dépassement annuel moyen de plus de 5 % du nombre total d'entrants par génération dans les régimes, d'un taux d'inflation annuel moyen excédant 4 % ou d'une évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale de plus de 4 %), les partenaires sociaux s'engagent à convenir d'un rendez-vous dans les plus brefs délais, afin d'apprécier les impacts de ces circonstances exceptionnelles sur les simulations financières et l'équilibre des régimes.

Ils prennent acte de l'engagement de l'État à participer, sur leur demande, à ce rendez-vous.

#### **Article 9 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

#### **Article 10 | Dispositions spécifiques**

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

#### **Article 11 | Publicité et dépôt**

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

*Fait à Paris, le 16 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe financière

### Préambule

Considérant l'attachement des partenaires sociaux à la pérennisation des congés de fin d'activité ;

Considérant les dispositions de la réforme des retraites qui relèvent progressivement, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge d'ouverture des droits à la retraite et la nécessité d'en tirer les conséquences sur les congés de fin d'activité ;

Considérant l'engagement de l'État, malgré les contraintes budgétaires pesant sur les finances publiques, à garantir son financement jusqu'en 2030 et à prendre en charge une part substantielle des coûts pour les régimes consécutifs à la réforme des retraites, au regard de l'engagement des partenaires sociaux à procéder à la rénovation des congés de fin d'activité avant le 30 juin 2024 tel qu'indiqué dans l'article 6 du présent accord ;

Considérant de plus l'engagement de l'État à participer, sur demande des partenaires sociaux, à tout rendez-vous prévu en application des articles 7 et 8 du présent accord ;

Considérant l'engagement pris par l'État de poursuivre la mission confiée à la personnalité qualifiée pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation de l'accord de phase 2 mentionné à l'article 6 du présent accord et déterminer avec eux, après la signature du présent accord, un calendrier de réunions préparant la négociation de cet accord de phase 2 avant le 30 juin 2024 ;

Considérant la nécessité que les partenaires sociaux, dans le cadre financier déterminé en lien avec l'État, replacent le régime sur une trajectoire financière viable,  
les partenaires sociaux et l'État sont convenus de ce qui suit :

### 1. Dépenses des régimes financées par l'État

Dans le respect du plafond et des stipulations du 2 ci-dessous, l'État finance les dépenses suivantes des régimes :

- pour les entrées dans les régimes avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 :
  - prise en charge par l'État de 80 % des allocations et de 100 % des cotisations assurance vieillesse volontaire (AVV) des bénéficiaires de 59,5 à 62 ans ;
  - auquel s'ajoute la prise en charge intégrale des allocations, cotisations AVV et cotisations AGIRC-ARRCO des allocataires de 62 ans à leur nouvel âge légal de départ à la retraite issu des dispositions de la loi du 14 avril 2023 ;
- pour les entrées dans les régimes à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :
  - prise en charge par l'État de 80 % des allocations et de 100 % des cotisations AVV des bénéficiaires, sur les 2,5 années précédant leur nouvel âge légal de départ à la retraite. Ces stipulations sont garanties pour l'ensemble des entrées en congé de fin d'activité intervenant jusqu'au 31 décembre 2030 et garantissent la participation de l'État au paiement des allocations et cotisations AVV des allocataires entrés avant cette date et jusqu'à leur sortie effective des régimes.

En outre, dans le respect du plafond mentionné au 2 ci-dessous, l'État prend en charge le surcoût lié au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans le régime (à raison de 6 mois, puis de 9 mois, puis de 9 mois par génération), à hauteur de 50 % des dépenses du régime (alloca-

tions, cotisations AVV et cotisations AGIRC-ARRCO) à l'égard des allocataires entrés dans les régimes à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de 5 années.

## 2. Montant de la participation de l'État

La contribution de l'État aux régimes ne saurait excéder, de 2023 à 2030 inclus, le montant annuel de 148 M € pour le FONGECFA-Transport et de 12 M € pour l'AGECFA-Voyageurs, soit au total 160 M € par an.

Ces dépenses représentent un montant moyen annuel sur huit ans de 160 M € par an sur les années 2023 à 2030 inclus. Il est convenu entre les parties que l'État verse aux régimes une subvention annuelle selon les modalités définies par des conventions financières conclues entre l'AGECFA-Voyageurs et l'État d'une part, le FONGECFA-Transport et l'État d'autre part.

## 3. Gouvernance

La mise en œuvre de ces engagements est accompagnée d'une amélioration des dispositifs de suivi et de prévision des dépenses des fonds et permettant :

- d'actualiser annuellement les perspectives financières des régimes à horizon 2030 ;
- de mieux connaître les bénéficiaires potentiels et leur comportement ;
- d'améliorer les échanges entre le FONGECFA-Transport et l'AGECFA-Voyageurs d'une part et les organismes sociaux et fiscaux d'autre part, aux fins de simplifier les échanges d'informations sur l'acquisition des droits au régime général et, le cas échéant, sur le contrôle de l'absence de reprise d'activité professionnelle pendant la période de service de la rente.

Ces améliorations pourront utilement être retranscrites au sein de nouvelles conventions-cadre de gestion liant l'État au FONGECFA-Transport et à l'AGECFA-Voyageurs, tenant compte des modifications des régimes introduites par le présent accord.

## 4. Engagements prévisionnels détaillés de financement du FONGECFA-Transport

Le tableau technique ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de transition du CFA-Marchandises, le concours financier de l'État et des partenaires sociaux, par exercice comptable.

(En euros.)

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030
Charges de prestations annuelles	327,34	346,75	322,54	293,01	259,96	293,61	320,66	323,16	310
Charge État	150,54	191,34	189,02	157,20	126,46	123,83	125,01	122,06	148
Subvention État annuelle	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148

(Voir page suivante.)

## 5. Engagements prévisionnels détaillés de financement de l'AGECFA-Voyageurs

Le tableau technique ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de transition du CFA-Voyageurs, le concours financier de l'État et des partenaires sociaux, par exercice comptable.

(En euros.)

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030
Charges de prestations annuelles	24,33	22,44	21,09	23,07	23,48	24,04	27,03	27,62	24
Charge État	11,77	12,92	12,71	11,91	12,06	12,76	13,37	11,57	12
Subvention État annuelle	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12

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 22 mai 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Bretagne)

NOR : ASET2350792M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Bretagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT Bretagne ;**

**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 22 mai 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bretagne 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 : Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan.

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

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

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 761
	Échelon 2	1 765
Niveau 2	Échelon 1	1 768
	Échelon 2	1 792
	Échelon 3	1 842
Niveau 3	Échelon 1	1 861
	Échelon 2	1 877
	Échelon 3	1 933
Niveau 4	Échelon 1	1 942
	Échelon 2	1 971
	Échelon 3	2 037
Niveau 5	Échelon 1	2 045
	Échelon 2	2 106
	Échelon 3	2 246
Niveau 6	Échelon 1	2 283
	Échelon 2	2 369
	Échelon 3	2 550
Niveau 7	Échelon 1	2 600
	Échelon 2	2 753
	Échelon 3	2 991

## **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 4 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 | Indemnité de transport**

Uniquement dans les entreprises procédant à l’extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des ouvriers, à l’exception de ceux pour qui l’employeur organise un ramassage. Le montant de l’indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1<sup>er</sup> septembre 2022 :

- 0 à 3 km inclus : 0 € ;
- au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 € ;
- au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 € ;
- au-dessus de 25 km : 23 €.

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

## **Article 6 | 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> janvier 2023.

## **Article 7 | 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. 2231-8 du code du travail.

## **Article 8 | 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.

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

*Fait à Rennes, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

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

---

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

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

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

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

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

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

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

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

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

**Accord du 5 juin 2023**  
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2350799M

IDCC : 468

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

**FEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

**Article 1<sup>er</sup> | Appointement mensuel pour les employés :**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuels conventionnels
1	–	1 747,20
2	–	1 749,72
	2	1 754,81
3	–	1 758,88
	2	1 781,28
4	–	1 801,64
	2	1 811,82

Niveau	Échelon	Minima mensuels conventionnels
5	–	1 843,37
	2	1 853,55

## Article 2 | *Appointement mensuel pour les agents de maîtrise*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuels conventionnels
6	–	1 998,11
7	–	2 208,84

## Article 3 | *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

## Article 4 | *Publicité. Extension*

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

*Fait à Paris, le 5 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : **614** | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE ET DES PROCÉDÉS  
D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

**Accord du 21 juin 2023**

relatif aux salaires mensuels minima conventionnels

NOR : ASET2350738M

IDCC : 614

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

**GMI ;**

**UNIIC ;**

**FESPA France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO livre ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En préambule, les organisations syndicales patronales et de salariés de la branche rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte d'inflation en forte hausse affectant les entreprises et les salariés du secteur de la sérigraphie et de l'impression numérique grand format dans les secteurs graphique, textile et industriel. Les entreprises sont dans l'incertitude et n'ont pas de visibilité même à court terme.

Les hausses des coûts significatives de l'énergie entre + 300 % et + 500 % et des matières premières pouvant aller jusqu'à plus de 100 % sur certaines matières ainsi que la crise des ruptures des approvisionnements menacent l'économie des entreprises. Cette tension qui tend à se poursuivre sur les prochains mois accentue la conjoncture économique qui pèse sur l'activité des entreprises et le pouvoir d'achat des salariés.

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de

revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Conformément au code du travail, la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes entend insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et arriver dans un délai d'un an à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation des salaires minima**

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

(En euros.)

Position A	1 747,20
Position B	1 783,74
Position C	1 850,18
Position D	1 994,31
Position E	2 196,71
Position F	2 439,99
Position G	2 674,08
Position H	3 165,75
Position I	3 769,87

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

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels en fin d'année.

## **Article 3 | Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code de travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Pour la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 99 % des établissements comptent moins de 50 salariés (Données Collecte 2020 – OPCO EP). Il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.



#### **Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé conformément aux dispositions du code du travail et la partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

*Fait à Paris, le 21 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES  
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

**Avenant du 27 juin 2023**  
relatif à la révision de la période d'essai

NOR : ASET2350766M

IDCC : 653

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FBA CFDT ;**

**CFE-CGC assurance,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires s'engagent à réviser l'article 14 relatif aux périodes d'essai de la convention collective du 27 mars 1972 et ceci afin de se mettre en conformité avec la loi 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.

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

L'article 14 de la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances est modifié comme suit :

**« Article 14 | Période d'essai**

Le contrat de travail à durée indéterminée du salarié commercial peut comporter une période d'essai d'une durée de deux mois. La période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à deux mois.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties. À défaut de notification de la rupture de la période d'essai, la poursuite du contrat au-delà de son terme constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions.

Durant cette période, l'entreprise doit veiller à faciliter l'insertion professionnelle du salarié commercial en mettant en œuvre accompagnement, programme de formation et objectifs adaptés. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période.

Dans le cas de rupture du contrat de travail, par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, un délai de prévenance d'au moins :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Le salarié commercial, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures pour les salariés commerciaux disposant d'une ancienneté inférieure à huit jours. »

## Article 2

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra au 9 septembre 2023.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008 | Convention collective nationale

IDCC : 733 | **DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

### Avenant n° 103 du 12 juin 2023

relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres

NOR : ASET2350822M

IDCC : 733

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

**FDCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup> | *Revalorisation du barème des salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres*

Le barème des salaires minima garantis des employés, des agents de maîtrise et des cadres, objet de l'avenant n° 101 du 13 septembre 2022, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Barème des salaires minima des employés (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 1	1 774 €
Catégorie 2	1 787 €
Catégorie 3	1 824 €
Catégorie 4	1 892 €

Barème des salaires minima des agents de maîtrise (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 5	1 990 €
Catégorie 6	2 358 €

Barème des salaires minima des cadres (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 7	2 657 €
Catégorie 8	3 667 €
Catégorie 9	4 233 €

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

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

## Article 3 | *Égalité*

L'application de cet avenant relatif aux salaires minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## Article 4 | *Formalités de dépôt et de procédure*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 12 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 827 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Ardennes)**

**(8 janvier 1976)**

(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,

*Journal officiel* du 6 août 1978)

### **Accord du 23 juin 2023**

relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point  
et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre

NOR : ASET2350808M

IDCC : 827

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

**UIMM Champagne-Ardenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2023 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe 1 du présent accord.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

#### **Article 2**

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments

bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2023, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

### **Article 3**

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

### **Article 4**

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2024.

### **Article 5**

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

### **Article 6**

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

### **Article 7**

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

### **Article 8**

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies



par l'accord national classifications du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

## **Article 9**

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 5,04 €.

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

## **Article 10**

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

## **Article 11**

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 5 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

## **Article 12**

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 24,50 € par jour de congé principal, soit 735 € pour 30 jours de congés principaux.

## **Article 13**

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

## **Article 14**

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

## **Article 15**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023 inclus, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt.

## **Article 16**

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Charleville-Mézières, le 23 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

Rémunérations annuelles garanties 2023 établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Niveaux	Échelons	Coefficients	2023
V	3	395	35 839 €
		365	33 375 €
	2	335	30 848 €
		305	28 079 €
IV	3	285	25 656 €
	2	270	23 496 €
	1	255	22 800 €
III	3	240	21 616 €
	2	225	21 253 €
	1	215	21 109 €
II	3	190	21 069 €
	2	180	21 006 €
	1	170	20 945 €
I	3	155	20 900 €
	2	145	20 852 €
	1	140	20 815 €

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 16 du 15 juin 2023**

aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012  
relatif à la grille des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2023  
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2350803M

IDCC : 843

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

**GDMABBPBR ;**

**NSABBP BR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

**Article 2 | Modifications des salaires**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 15 juin 2023, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 grille des salaires.

### Article 3 | Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

#### a) Personnel de fabrication

Coefficient 155	11,88 €
Coefficient 160	11,99 €
Coefficient 165	12,11 €
Coefficient 170	12,24 €
Coefficient 175	12,34 €
Coefficient 180	12,47 €
Coefficient 185	13,01 €
Coefficient 190	13,24 €
Coefficient 195	13,36 €
Coefficient 240	14,36 €

#### b) Personnel de vente

Coefficient 155	11,88 €
Coefficient 160	11,99 €
Coefficient 165	12,11 €
Coefficient 170	12,24 €
Coefficient 175	12,34 €
Coefficient 180	12,47 €
Coefficient 185	13,01 €
Coefficient 190	13,24 €

#### c) Personnel de service

Coefficient 155	11,88 €
Coefficient 160	11,99 €
Coefficient 170	12,24 €

### Article 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

*(Voir page suivante.)*

## Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

*Fait à Marseille, le 15 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 2 juin 2023**

relatif aux salaires minima des journalistes de la presse hebdomadaire régionale

NOR : ASET2350807M

IDCC : 1480

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

**SPHR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNJ CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**SGJ FO ;**

**Solidaires SNJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 12 mai et le 2 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 22 « minima garantis » de la CCN des journalistes (IDCC 1480), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. En effet, en raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum est fixé pour chaque forme de presse.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 2 juin, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation de la valeur du point pour le barème des journalistes ;
- une refonte de la grille des journalistes salariés des entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR) devenue inadaptée aux réalités du terrain et des métiers. Un engagement a été pris de revoir l'ensemble des organisations syndicales représentatives des journalistes au plus tard le 30 septembre 2023 afin de commencer les travaux de refonte.



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

Le présent accord s'applique aux journalistes, salariés des entreprises de la presse hebdomadaire régionale (PHR).

## **Article 2 | Nouvelle grille annexée**

Conformément à l'article 22 alinéa 6 de la CCN des journalistes (IDCC 1480), la présente grille sera annexée à convention collective susvisée.

## **Article 3 | Revalorisation de la valeur du point**

La valeur du point est revalorisée de + 2 % pour l'ensemble de la grille des journalistes.

## **Article 4 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minima qui s'impose aux employeurs de la presse hebdomadaire régionale (PHR), quelle que soit la taille des entreprises. La grande majorité des entreprises de PHR étant composée d'entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord a été négocié en tenant compte de ces spécificités et de la réalité de leur économie.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 7 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 8 | Dépôt**

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 9 | Demande d'extension et entrée en vigueur**

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

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

L'accord s'appliquera rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2023.

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

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord collectif fait l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 2 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des journalistes

Valeur du point 4,210 euros (+ 2 %).

Fonctions		Salaire brut mensuel (base 35 heures hebdomadaires)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>e</sup> mois) Journaliste stagiaire (13-24 <sup>e</sup> mois)	413 <sup>[1]</sup>	1 747,20 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	419 <sup>[1]</sup>	1 763,99 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	425 <sup>[1]</sup>	1 789,25 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon	441	1 856,61 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>e</sup> échelon	452	1 902,92 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>e</sup> échelon	468	1 970,28 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	485	2 041,85 €
Rédacteur en chef adjoint	567	2 387,07 €
Rédacteur en chef	617	2 597,57 €

[1] Le salaire minimum professionnel garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30/6/99 (art. 9), passe à 1 834,60 €. Le salaire réel des coefficients 413, 419 et 425 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 834,60 €.

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

Au-dessus de 20 000 ex. : majoration de 10 %.

b) Pour tenir compte de la périodicité :

– bi-hebdo : majoration de 10 % ;

– tri-hebdo : majoration de 15 %.

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel.

NB : les augmentations au titre de ces indices portant sur les salaires réels.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 13 du 5 juin 2023**

relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

NOR : ASET2350802M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC n° 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Niveau 1	1 748 €
Niveau 2	1 755 €
Niveau 3	1 789 €
Niveau 4	1 812 €
Niveau 5	1 909 €
Niveau 6	2 085 €
Niveau 7	2 682 €
Niveau 8	3 506 €
Niveau 9	3 947 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

*Fait à Paris, le 5 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Convention collective nationale

**IDCC : 1031 | FÉDÉRATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS FAMILIALES RURALES**  
**(21 septembre 1979)**

---

---

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

**IDCC : 1518 | MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

---

---

Convention collective nationale

**IDCC : 3203 | STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
**(22 juin 2013)**

---

**Avenant n° 197 du 11 mai 2023**  
relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles  
en matière de droit syndical national

NOR : ASET2350813M

IDCC : 1031, 1518, 3203

---

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

**HEXOPÉE ;**

**SNSAPL ;**

**Familles rurales,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

À la suite de la conclusion de l'accord collectif interbranches de fusion des champs d'application, de l'avenant n° 195 relatif à la mise en place de la CPPNI unique et de l'accord de méthode en date du 9 février 2023 des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein de ces trois branches professionnelles, ont lancé les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles de ces trois champs.

Il est rappelé que l'accord collectif de fusion des champs conventionnels, en date du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Conformément aux engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 9 février 2023, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations relatives au droit syndical national pour les négociateurs de branche et aux fonds d'aide du paritarisme. En s'appuyant sur la méthodologie de travail d'harmonisation de dispositions conventionnelles tel qu'inscrit dans cet accord de méthode, il s'avère qu'en matière de droit syndical national pour les négociateurs de branche et aux fonds d'aide du paritarisme, la CCN ÉCLAT dispose de mesures permettant un dialogue social dynamique et régulier tout en accordant des moyens aux négociateurs de branches.

Ces dispositions sont considérées comme adaptées au champ fusionné. Toutefois, concernant l'aide au paritarisme, le versement de la cotisation par les employeurs des associations familles rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique entrant dans le champ d'application de la CCN ÉCLAT nécessite un étalement sur le temps. Pour autant, pour obtenir un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux souhaitent accorder les moyens à l'ensemble des négociateurs de branche dès l'entrée en vigueur du présent texte sans attendre le versement total de cette cotisation par les structures familles rurales et les structures associatives de la pêche de loisir et protection du milieu aquatique aux échéances indiquées dans le présent avenant.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

### Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

### Article 3 | *Objet*

Cet avenant modifie l'article 1.8 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518).

Par ailleurs, il supprime les articles 3.3 à 3.5 de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), ainsi que l'article 7 *bis* de la CCN des personnels familles rurales (IDCC 1031) relatif à la prise en charge des temps de réunion

et préparatoires des salariés venant négocier en CPPNI, groupes de travail paritaires, réunions interbranches.

**Article 4 | Substitutions des dispositions conventionnelles relatives au droit syndical national des négociateurs de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)**

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant tel que prévu à son article 7, l'ensemble des stipulations conventionnelles de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) relatives au droit syndical national pour les négociateurs de branche, à savoir l'article 2.5 de la CCN intitulé « Absences pour raisons syndicales », s'appliquent dans les mêmes conditions aux négociateurs relevant de la branche familles rurales (CCN, IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (CCN, IDCC 3203).

**Article 5 | Adaptations des dispositions conventionnelles relatives au fonds d'aide au paritarisme de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)**

Cet article modifie l'article 1.8 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518), intitulé « Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme », comme suit :

**« Article 1.8 | Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme**

**Article 1.8.1 | Destination du fonds**

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (déplacements et salaires) des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions de l'ensemble des commissions et sous-commissions paritaires liés à la convention collective nationale ÉCLAT (IDCC 1518), aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions et sous-commissions, aux commissions sectorielles paritaires ainsi que toute réunion résultant d'une décision de l'instance paritaire telle que prévue au a) de l'article 2.5 de la présente convention ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, enquêtes, analyses ou encore consultations juridiques décidée par les partenaires sociaux de la branche.

Une association de gestion (le FCAPA) créée par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définit les modalités de prise en compte des dépenses et fixe les modalités de gestion des fonds collectés.

**Article 1.8.2 | Financement du fonds**

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT (IDCC 1518).

L'assiette de cette cotisation est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.



### Article 1.8.3 | Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,1 % et appelée dès le premier centième d'euro dont l'assiette de calcul est définie à l'article 1.8.2 de la CCN ÉCLAT.

### Article 1.8.4 | Collecte de la cotisation

L'OPCO de la branche, désigné à l'article 7.2 de la convention collective ÉCLAT, est chargé du recouvrement de cette cotisation sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire.

### Article 1.8.5 | Remboursement des salaires des représentants aux commissions

Les salaires des représentants des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés seront remboursés sur les fonds ainsi collectés et sur la base d'un justificatif présenté par l'employeur de chaque représentant et dans la limite du nombre de représentants par organisation prévu pour chaque commission selon les modalités définies au règlement intérieur de l'association de gestion.

### Article 1.8.6 | Remboursement des salaires des représentants syndicaux pour la participation à des congrès

Les salaires des représentants des organisations syndicales représentatives appelés, dans les conditions prévues à l'article 2.5 du titre II de la convention collective, à participer à des congrès et/ou à des assemblées statutaires de leur organisation dûment convoqués seront remboursés sur les fonds ainsi collectés et sur la base d'un justificatif présenté par l'employeur de chaque représentant et dans la limite de 8 000 € par organisation syndicale représentative et par année. Cette somme pourra être cumulée sur une période de 4 années.

Ces remboursements seront effectués sur mandat des organisations syndicales de salariés gestionnaires du fonds. »

## Article 6 | Dispositions transitoires

### Article 6.1 | Échéance taux de collecte

Dans le cadre des négociations visant à harmoniser les dispositions en la matière pour les structures familles rurales (IDCC 1031) et les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), le montant de la cotisation fixé à l'article 1.8.3 de la CCN Éclat est un taux cible pour ces deux secteurs.

Ainsi, pour ces deux secteurs, la cotisation cible est fixée à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Pour aboutir à ce taux, les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des structures familles rurales (IDCC 1031) et celle des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), devront cotiser à hauteur de 0,05 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier l'année suivant l'extension de l'avenant. Cette cotisation évoluera ensuite l'année suivante par une augmentation égale à la cotisation versée la première année jusqu'à aboutir à la cotisation cible prévue dans le présent texte.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1 <sup>ère</sup> année	0,05 %
2 <sup>e</sup> année	0,10 %

Pour les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la CCN ÉCLAT tel que défini avant l'accord de fusion interbranches du 9 février 2023, dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du présent texte, une cotisation de 0,10 % de la MSB, cette dernière reste donc identique.

Dans le cas où la collecte de ces fonds s'avère insuffisante pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, les trésoriers de l'association de gestion du paritarisme devront alerter, dès constatations, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### **Article 6.2 | *Organisme collecteur pour les structures associatives de la pêche de loisir et protection du milieu aquatique***

Par dérogation à l'article 1.8.4 de la CCN, la collecte des fonds du paritarisme sur la MSB 2024 pour les structures associatives de la pêche de loisir et de protection du milieu aquatique sera faite par un collecteur désigné par la commission sectorielle de la pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

#### **Article 7 | *Entrée en vigueur***

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

#### **Article 8 | *Dispositions diverses***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

#### **Article 9 | *Révision et dénonciation***

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 11 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1525 | **MÉTALLURGIE**  
**(Région dunkerquoise)**  
**(31 août 1988)**

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

### **Accord du 9 juin 2023**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)  
et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA)

NOR : ASET2350812M

IDCC : 1525

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

**UIMM Flandre maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT SMSL 59-62,**

d'autre part,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

### **Article 1<sup>er</sup> | Barème RMH à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023**

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), figurant en annexe du présent accord, servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 4,00 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à partir de cette date à 5,15 euros.

Les montants mensuels indiqués dans les barèmes des RMH annexés au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 2 | Barème SEGA à compter de 2023**

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2023, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 3 | Éléments de comparaison entre le barème SEGA et la rémunération réelle**

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

## **Article 4 | Conditions particulières d'application du barème SEGA**

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

## **Article 5 | Modalités de vérification du barème SEGA**

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paye de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

## **Article 6 | Incidence du barème SEGA**

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

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

Sur le territoire de la Flandre maritime, tel que défini par l'article 1<sup>er</sup> § 2 des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 8 | Demande d'extension**

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

## **Article 9 | Application de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu à durée déterminée.

Il prendra fin à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (IDCC 3248). Il cessera de produire ses effets à compter de cette date, exception faite de la valeur du point du RMH défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, laquelle restera en vigueur dans les conditions de l'article 142 alinéa 5 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 10 | Formalité de dépôt et de publicité**

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

*Fait à Dunkerque, le 9 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

(En euros.)

Classement			Ouvriers		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau	Échelon	Coefficient							
I	1	140	O1	21 307	21 307				
	2	145	O2	21 330	21 330				
	3	155	O3	21 360	21 360				
II	1	170	P1	21 366	21 366				
	2	180			21 371				
	3	190	P2	21 521	21 521				
III	1	215	P3	22 531	21 907	AM1	21 907	AMA1	22 803
	2	225			22 610	AM2		AMA2	24 714
	3	240	TA1	24 074	23 135		23 135		
IV	1	255	TA2	24 966	24 341	AM3	24 341	AMA3	25 434
	2	270	TA3	26 322	25 455				
	3	285	TA4	27 784	27 140	AM4	27 140	AMA4	28 309

Classement			Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau	Échelon	Coefficient						
V	1	305		28 771	AM5	28 771	AMA5	29 445
	2	335		30 706	AM6	30 706	AMA6	31 275
	3	365		32 671	AM7	32 671	AMA7	34 591
		395		33 490		33 490		35 427

## Annexe 2 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 : 5,15 €.

(En euros.)

Classement			Ouvriers				Administratifs et techniques		Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
Niveau	Échelon	Coefficient		Base RMH	Majoration 5 %	RMH	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Majoration 7 %	RMH
I	1	140	O1	721,00	36,05	757,05	721,00							
	2	145	O2	746,75	37,34	784,09	746,75							
	3	155	O3	798,25	39,91	838,16	798,25							
II	1	170	P1	875,50	43,78	919,28	875,50							
	2	180					927,00							
	3	190	P2	978,50	48,93	1 027,43	978,50							
III	1	215	P3	1 107,25	55,36	1 162,61	1 107,25	AM1	1 107,25	AMA1	1 107,25	77,51		1 184,76
	2	225					1 158,75							
	3	240	TA1	1 236,00	61,80	1 297,80	1 236,00	AM2	1 236,00	AMA2	1 236,00	86,52		1 322,52
IV	1	255	TA2	1 313,25	65,66	1 378,91	1 313,25	AM3	1 313,25	AMA3	1 313,25	91,93		1 405,18
	2	270	TA3	1 390,50	69,53	1 460,03	1 390,50							
	3	285	TA4	1 467,75	73,39	1 541,14	1 467,75	AM4	1 467,75	AMA4	1 467,75	102,74		1 570,49



Classement			Ouvriers				Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
Niveau	Échelon	Coefficient		Base RMH	Majoration 5 %	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Majoration 7 %	RMH
V	1	305				1 570,75	AM5	1 570,75	AMA5	1 570,75	109,95	1 680,70	
	2	335				1 725,25	AM6	1 725,25	AMA6	1 725,25	120,77	1 846,02	
	3	365				1 879,75	AM7	1 879,75	AMA7	1 879,75	131,58	2 011,33	
		395				2 034,25		2 034,25		2 034,25	142,40	2 176,65	

**Annexe 3 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)**

Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 : 5,15 €.

**Ouvriers**

(En euros.)

Classement			Ouvriers			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 5 %	RMH	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
I	1	140	O1	721,00	36,05	757,05	30,28	37,85	45,42	52,99	60,56	68,13	75,71	83,28	90,85	98,42	105,99	113,56
	2	145	O2	746,75	37,34	784,09	31,36	39,20	47,05	54,89	62,73	70,57	78,41	86,25	94,09	101,93	109,77	117,61
	3	155	O3	798,25	39,91	838,16	33,53	41,91	50,29	58,67	67,05	75,43	83,82	92,20	100,58	108,96	117,34	125,72
II	1	170	P1	875,50	43,78	919,28	36,77	45,96	55,16	64,35	73,54	82,74	91,93	101,12	110,31	119,51	128,70	137,89
	2	180																
	3	190	P2	978,50	48,93	1 027,43	41,10	51,37	61,65	71,92	82,19	92,47	102,74	113,02	123,29	133,57	143,84	154,11
III	1	215	P3	1 107,25	55,36	1 162,61	46,50	58,13	69,76	81,38	93,01	104,64	116,26	127,89	139,51	151,14	162,77	174,39
	2	225																
	3	240	TA1	1 236,00	61,80	1 297,80	51,91	64,89	77,87	90,85	103,82	116,80	129,78	142,76	155,74	168,71	181,69	194,67
IV	1	255	TA2	1 313,25	65,66	1 378,91	55,16	68,95	82,73	96,52	110,31	124,10	137,89	151,68	165,47	179,26	193,05	206,84
	2	270	TA3	1 390,50	69,53	1 460,03	58,40	73,00	87,60	102,20	116,80	131,40	146,00	160,60	175,20	189,80	204,40	219,00
	3	285	TA4	1 467,75	73,39	1 541,14	61,65	77,06	92,47	107,88	123,29	138,70	154,11	169,53	184,94	200,35	215,76	231,17

Classement				Ouvriers			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 5 %	RMH													
V	1	305																	
	2	335																	
	3	365																	
		395																	

**Annexe 4 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)**

Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 : 5,15 €.

**Administratifs et techniciens**

(En euros.)

Classement		Administratifs et techniciens		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
I	1	140	721,00	21,63	28,84	36,05	43,26	50,47	57,68	64,89	72,10	79,31	86,52	93,73	100,94	108,15
	2	145	746,75	22,40	29,87	37,34	44,81	52,27	59,74	67,21	74,68	82,14	89,61	97,08	104,55	112,01
	3	155	798,25	23,95	31,93	39,91	47,90	55,88	63,86	71,84	79,83	87,81	95,79	103,77	111,76	119,74
II	1	170	875,50	26,27	35,02	43,78	52,53	61,29	70,04	78,80	87,55	96,31	105,06	113,82	122,57	131,33
	2	180	927,00	27,81	37,08	46,35	55,62	64,89	74,16	83,43	92,70	101,97	111,24	120,51	129,78	139,05
	3	190	978,50	29,36	39,14	48,93	58,71	68,50	78,28	88,07	97,85	107,64	117,42	127,21	136,99	146,78
III	1	215	1 107,25	33,22	44,29	55,36	66,44	77,51	88,58	99,65	110,73	121,80	132,87	143,94	155,02	166,09
	2	225	1 158,75	34,76	46,35	57,94	69,53	81,11	92,70	104,29	115,88	127,46	139,05	150,64	162,23	173,81
	3	240	1 236,00	37,08	49,44	61,80	74,16	86,52	98,88	111,24	123,60	135,96	148,32	160,68	173,04	185,40
IV	1	255	1 313,25	39,40	52,53	65,66	78,80	91,93	105,06	118,19	131,33	144,46	157,59	170,72	183,86	196,99
	2	270	1 390,50	41,72	55,62	69,53	83,43	97,34	111,24	125,15	139,05	152,96	166,86	180,77	194,67	208,58
	3	285	1 467,75	44,03	58,71	73,39	88,07	102,74	117,42	132,10	146,78	161,45	176,13	190,81	205,49	220,16

Classement				Administratifs et techniciens		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %		
V	1	305	1 570,75	47,12	62,83	78,54	94,25	109,95	125,66	141,37	157,08	172,78	188,49	204,20	219,91	235,61		
	2	335	1 725,25	51,76	69,01	86,26	103,52	120,77	138,02	155,27	172,53	189,78	207,03	224,28	241,54	258,79		
	3	365	1 879,75	56,39	75,19	93,99	112,79	131,58	150,38	169,18	187,98	206,77	225,57	244,37	263,17	281,96		
		395	2 034,25	61,03	81,37	101,71	122,06	142,40	162,74	183,08	203,43	223,77	244,11	264,45	284,80	305,14		

**Annexe 5 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)**

Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 : 5,15 €.

**Agents de maîtrise**

(En euros.)

Classement			Agents de maîtrise		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00%	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	AM1	1 107,25	33,22	44,29	55,36	66,44	77,51	88,58	99,65	110,73	121,80	132,87	143,94	155,02	166,09
	2	225															
	3	240	AM2	1 236,00	37,08	49,44	61,80	74,16	86,52	98,88	111,24	123,60	135,96	148,32	160,68	173,04	185,40
IV	1	255	AM3	1 313,25	39,40	52,53	65,66	78,80	91,93	105,06	118,19	131,33	144,46	157,59	170,72	183,86	196,99
	2	270															
	3	285	AM4	1 467,75	44,03	58,71	73,39	88,07	102,74	117,42	132,10	146,78	161,45	176,13	190,81	205,49	220,16

Classement				Agents de maîtrise	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00%	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
V	1	305	AM5	1 570,75	47,12	62,83	78,54	94,25	109,95	125,66	141,37	157,08	172,78	188,49	204,20	219,91	235,61
	2	335	AM6	1 725,25	51,76	69,01	86,26	103,52	120,77	138,02	155,27	172,53	189,78	207,03	224,28	241,54	258,79
	3	365	AM7	1 879,75	56,39	75,19	93,99	112,79	131,58	150,38	169,18	187,98	206,77	225,57	244,37	263,17	281,96
		395		2 034,25	61,03	81,37	101,71	122,06	142,40	162,74	183,08	203,43	223,77	244,11	264,45	284,80	305,14

**Annexe 6** Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 : 5,15 €.

## Agents de maîtrise d'atelier

**(En euros.)**

Classement				Agents de maîtrise d'atelier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 7 %	RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
I	1	140																	
	2	145																	
	3	155																	
II	1	170																	
	2	180																	
	3	190																	
III	1	215	AMA1	1 107,25	77,51	1 184,76	35,54	47,39	59,24	71,09	82,93	94,78	106,63	118,48	130,32	142,17	154,02	165,87	177,71
	2	225																	
	3	240	AMA2	1 236,00	86,52	1 322,52	39,68	52,90	66,13	79,35	92,58	105,80	119,03	132,25	145,48	158,70	171,93	185,15	198,38
IV	1	255	AMA3	1 313,25	91,93	1 405,18	42,16	56,21	70,26	84,31	98,36	112,41	126,47	140,52	154,57	168,62	182,67	196,73	210,78
	2	270																	
	3	285	AMA4	1 467,75	102,74	1 570,49	47,11	62,82	78,52	94,23	109,93	125,64	141,34	157,05	172,75	188,46	204,16	219,87	235,57



Classement				Agents de maîtrise d'atelier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 7%	RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
V	1	305	AM/A5	1 570,75	109,95	1 680,70	50,42	67,23	84,04	100,84	117,65	134,46	151,26	168,07	184,88	201,68	218,49	235,30	252,11
	2	335	AM/A6	1 725,25	120,77	1 846,02	55,38	73,84	92,30	110,76	129,22	147,68	166,14	184,60	203,06	221,52	239,98	258,44	276,90
	3	365	AM/A7	1 879,75	131,58	2 011,33	60,34	80,45	100,57	120,68	140,79	160,91	181,02	201,13	221,25	241,36	261,47	281,59	301,70
		395		2 034,25	142,40	2 176,65	65,30	87,07	108,83	130,60	152,37	174,13	195,90	217,67	239,43	261,20	282,96	304,73	326,50

**Avenant n° 2 du 26 avril 2023**

relatif à la modification de la convention collective  
(article 6-1 « Indemnisation complémentaire des absences »)

NOR : ASET2350815M

IDCC : 1589

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

**UMF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

**Préambule**

L'article 6-1-1 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs prévoit le paiement par l'employeur aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté en incapacité médicale de travail pour cause de maladie, d'accident, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le bénéfice de cette indemnisation complémentaire permet de maintenir une partie de la rémunération brute du salarié médicalement incapable de revenir travailler.

Il est toutefois prévu que l'indemnité complémentaire ne doit être versée qu'après l'expiration d'un délai de carence de 3 à 7 jours en fonction de l'ancienneté du salarié. Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les parties au présent avenant sont convenues de ne pas appliquer le délai de carence en cas d'hospitalisation du salarié pour cause de maladie, d'accident.

L'article 6-1-1 de la convention collective nationale sera donc modifié en ce sens. Les autres dispositions demeurent inchangées.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 6-1-1 de la convention collective nationale**

Après la phrase : « En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence », il est ajouté :

« L'indemnisation sera également versée dès le premier jour d'absence en cas d'hospitalisation du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non. »

Les autres stipulations de l'article 6-1-1 de la convention collective nationale sont inchangées.

### **Article 2 | Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

### **Article 3 | Durée, révision et dénonciation de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

### **Article 4 | Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du murelage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

*Fait à Paris, le 26 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256 | Convention collective nationale

IDCC : 1589 | **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

### Avenant du 10 mai 2023

à l'annexe II de la convention collective  
relative aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mai 2023

NOR : ASET2350816M

IDCC : 1589

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

**UMF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

#### Grille salariale (base 151,67 heures/mois)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	11,55	1 751,79
II	11,66	1 768,47
III	11,83	1 794,26
IV	11,92	1 807,91
V	12,23	1 854,92
VI	13,22	2 005,08
VII	16,64	2 523,79
VIII	21,78	3 303,37

## Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

## Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mariage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

## Article 4 | *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## Article 5 | *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

*Fait à Paris, le 10 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1592 | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Valenciennois et Cambrésis)**  
**(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*

*(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,*

*Journal officiel du 23 juillet 1991)*

### **Avenant du 7 juin 2023**

relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1<sup>er</sup> juin 2023

NOR : ASET2350793M

IDCC : 1592

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

**UIMM Grand Hainaut,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO Valenciennes Cambrai ;**

**CFTC Valenciennes Cambrai ;**

**CFE-CGC Valenciennes Cambrai,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant est conclu dans le cadre et en application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Il a pour objectif de fixer :

- d'une part la valeur du point servant de base de calcul aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime d'ancienneté telle que prévue aux articles 9-3-1 et 9-8 de ladite convention collective et par son annexe 1 ;
- d'autre part, le montant de la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention susvisée.

#### **Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,46 euros.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

### **Article 3**

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 9-8 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Leurs valeurs seront adaptées à la durée effective de travail à laquelle sont soumis les salariés.

### **Article 4**

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, la prime de panier de nuit est fixée à 7,70 euros.

### **Article 5**

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

### **Article 6**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

### **Article 7**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

*Fait à Valenciennes, le 7 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1592 | INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Valenciennois et Cambrésis)  
(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*

*(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,*

*Journal officiel du 23 juillet 1991)*

### **Avenant du 7 juin 2023**

à l'accord du 9 juillet 1992

relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

NOR : ASET2350795M

IDCC : 1592

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

**UIMM Grand Hainaut,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO Valenciennes Cambrai ;**

**CFTC Valenciennes Cambrai ;**

**CFE-CGC Valenciennes Cambrai,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'industrie française, en particulier la métallurgie, nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres et y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Elles rappellent l'importance du respect de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent également que le présent accord sur les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.



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

Le présent avenant a pour objet de déterminer, en application et dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1992, les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) à partir de l'année 2023 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

## Article 2

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent avenant et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

## Article 3

Concernant l'assiette de calcul des RAHG, les parties signataires rappellent l'article 2 de l'accord du 9 juillet 1992 à savoir : « Pour l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale à l'exception de celles correspondant :

- à des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole n'ayant pas eu explicitement pour but d'assurer le complément de rémunération prévue à l'article 7 de l'accord du 9 juillet 1992 ;
- à des remboursements de frais ;
- aux contrats d'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1958 modifiée) ;
- à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée ;
- à des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres découlant de l'application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis. »

## Article 4

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

## Article 5

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

## Article 6

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

*Fait à Valenciennes, le 7 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Durée légale de 35 heures.

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

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RAHG		
			Travailleurs manuels	Administratifs et techniciens	Maîtrise atelier
V	4	395		31 899	33 350
	3	365		29 668	31 471
	2	335		27 308	29 120
	1	305		25 704	27 490
IV	3	285	25 395	24 345	25 890
	2	270	24 182	23 333	
	1	255	23 127	22 510	24 069
III	3	240	22 587	22 276	23 020
	2	225		21 755	
	1	215	21 859	21 316	22 139
II	3	190	21 590	21 308	
	2	180		21 224	
	1	170	21 223	21 201	
I	3	155	21 182	21 182	
	2	145	21 173	21 173	
	1	140	21 155	21 155	

Le présent barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : **1607** | **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES  
ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES  
D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**Accord de méthode du 27 avril 2023**  
relatif à la négociation de la nouvelle classification de branche

NOR : ASET2350823M

IDCC : 1607

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

**FJP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFTD ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La branche professionnelle des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries qui s'y rattachent (IDCC 1607) a souhaité initier, un dialogue entre les représentants patronaux et les représentants de salariés en vue d'une modification de la classification des emplois.

Les partenaires s'accordent sur le fait que cette négociation engendrera des modifications sur différentes dispositions conventionnelles et souhaitent cadrer la négociation via cet accord de méthode.

En 2021, un dispositif concernant la révision de la classification a été élaboré lors de 9 séances paritaires de travail.

Les parties se sont montrées soucieuses d'aboutir dans les meilleurs délais à la signature d'un accord sur la révision de la convention collective dont le chapitre de la classification. Les travaux ayant débuté en 2020, il est apparu opportun que la mise en œuvre notamment du dispositif de classification intervienne au plus tard au 30 juin 2024.

Lors de la CPPNI du 6 septembre 2022, le principe d'encadrer les négociations relatives à la classification par un accord collectif de méthode a été retenu.

Il a été acté que parallèlement aux négociations relatives à la classification elle-même et à son entrée en vigueur seraient engagées, après état des lieux, les négociations sur les articles de la CCN impactés par la nouvelle classification.

## **1. Méthode et lieu de négociation**

Ces dernières années (2019, 2020, 2021 et 2022), les CPPNI et CPNEFP se sont réunies les mêmes jours à raison de 8 réunions annuelles en moyenne, des séances de travail paritaires étant parallèlement organisées sur le thème de la révision de la classification.

Il est paru opportun aux partenaires sociaux de recadrer le calendrier des réunions des CPNEFP et CPPNI à raison d'une réunion par trimestre soit au minimum 4 par an (cf. avenants n° 64 et 75) étant entendu que des réunions complémentaires pourront être organisées sur proposition des partenaires sociaux de la branche soit à la demande conjointe du président et vice-président de la CPPNI et CPNEFP soit à la demande d'au moins la moitié des membres.

Un premier calendrier pour 2023 a été présenté le 6 septembre et modifié le 15 novembre 2022.

Les dates ayant été paritairement définies, au moins 6 dates convenues seront affectées à des séances de travail et négociation de la nouvelle classification.

Un calendrier reprenant les dates et les thèmes de négociation est annexé au présent accord.

En cas de nécessité, sans besoin d'établir un avenant au présent accord, les parties conviennent que des séances supplémentaires pourront être organisées à la majorité de participants aux réunions de travail.

## **2. Révision de la CCN**

En 2020, un premier travail de révision de certains articles de la CCN a été effectué.

Il a été convenu que les travaux de révision de la CCN seraient interrompus pour laisser la place aux travaux de révision de la classification.

Un premier projet de révision de la CCN a été validé en juillet 2020. Une mise en conformité prenant en compte les dernières évolutions législatives est à prévoir.

À l'issue des travaux de négociation de la nouvelle classification, un avenant de révision de la CCN incluant la classification sera négocié reprenant les travaux déjà effectués et mis à jour ainsi que les dispositions impactées par la nouvelle classification.

## **3. Échanges de documents**

Pour rappel, le secrétariat de la CPPNI assuré par la FJP adresse les convocations et les documents de travail au plus tard 2 semaines avant la tenue de la réunion par voie électronique accompagné d'un courrier postal pour celles des organisations en ayant manifesté le souhait.

Il est convenu que les documents nécessaires (exemple : projet d'accords selon versions numérotées et datées notamment) seront transmis dans le délai précité avec la convocation pour les séances de travail et négociation.

Ils seront étudiés en séance et validés au cours de la séance suivante.

## **4. Thèmes des négociations**

Les thèmes de négociation abordés seront les suivants :

- dispositif de classification ;
- refonte de la grille issue de la nouvelle classification ;
- chapitres de la CCN et thématiques concernant la branche impactés par la nouvelle classification ;

- entrée en vigueur dans les entreprises de la classification ;
- informations des entreprises et des salariés ;
- consultation du CSE.

## **5. Dispositions finales**

### **A. Assiduité**

Pour s'assurer de la bonne tenue des débats, les parties signataires s'engagent à assurer la permanence de leur représentation aux dates convenues lors du calendrier prévisionnel.

Elles s'engagent à mener les échanges dans un climat d'écoute et de respect des positions des autres parties.

Elles s'engagent également, lorsque dûment sollicitées, à faire connaître leurs positions officielles dans un délai raisonnable ne mettant pas en péril l'agenda convenu paritairement.

La présence dans les locaux de la FJP doit être privilégiée. Toutefois un mode hybride d'organisation des séances est maintenu.

### **B. Durée de l'accord**

Le présent accord de méthode produira ses effets au lendemain de sa date de dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2024, date indicative de fin des travaux.

À échéance, il cessera de produire ses effets étant entendu que les parties auront le loisir de convenir, avant échéance, d'une prorogation de ce dernier pour une nouvelle durée déterminée.

### **C. Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la partie patronale convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

### **D. Dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires que de signataires plus 2 pour les formalités de dépôt.

*Fait à Paris, le 27 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1**

### **Calendrier prévisionnel et thèmes de négociation**

■ Jeudi 25 avril 2023 :

Présentation du projet d'accord de méthode relatif aux négociations à venir sur la nouvelle classification.

+ Mise en situation (chef de secteur, préparateur de commande...).

■ Mardi 25 mai 2023 :

Échanges et signature de l'accord de méthode.

Dispositif de classification.

■ Mardi 27 juin 2023 :

Dispositif de classification.

■ Mardi 5 septembre 2023 :

Identification des chapitres de la CCN impactés par la nouvelle classification.

Rédaction d'un glossaire.

■ Mardi 27 juin 2023 :

Travail sur les chapitres impactés par la nouvelle classification.

■ Mardi 10 octobre 2023 :

Planning d'entrée en vigueur dans les entreprises.

Modalités de consultation du CSE et d'informations des salariés.

■ Mardi 14 novembre 2023 :

Refonte de la grille issue de la nouvelle classification.

Vérification de l'équilibre du projet.

■ Mardi 5 décembre 2023 :

Projet d'avenant relatif à la CCN avec classification adoptée.

■ Janvier 2024 :

Projet de signature de l'avenant.

**Accord du 30 juin 2023**  
relatif aux périodes d'essai

NOR : ASET2350756M

IDCC : 1672

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FBA CFTD ;**

**CFE-CGC assurance,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires se sont engagées à se mettre en conformité avec la loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture et plus particulièrement sur la question des périodes d'essai.

**Article 1<sup>er</sup> | Entreprises concernées**

a) Les entreprises françaises et étrangères d'assurances visées au 1<sup>er</sup> alinéa inclus de l'article L. 310-1 du code des assurances.

b) Les entreprises françaises et étrangères ayant exclusivement pour objet la réassurance.

c) Les groupements d'intérêt économique (GIE) constitués exclusivement ou contrôlés par les entreprises visées ci-dessus et ayant pour objet de faciliter par la mise en œuvre de moyens techniques ou humains nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces entreprises pratiquent.

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs entreprises d'assurances lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci au sein de l'assemblée des membres du groupement est, au total, égal ou supérieur à 70 %.



Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenus par une ou plusieurs entreprises d'assurances est, au total, inférieur à 70 %, le choix de la convention collective applicable au personnel du GIE est arrêté dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux du groupement, s'il en existe. À défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce choix est déterminé par les instances du GIE.

La répartition du pourcentage des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. Son évolution dans le temps est sans incidence sur la convention collective appliquée au personnel, qui demeure celle arrêtée lors de cette création.

d) Les organismes professionnels des sociétés d'assurances, c'est-à-dire ceux communs à ces sociétés en vue de l'étude ou de la gestion, au niveau de la profession, de questions ou d'activités qui lui sont propres, à l'exception des syndicats tels que définis au titre I<sup>er</sup> du livre IV du code du travail.

## **Article 2 | Salariés concernés**

Il s'agit de l'ensemble des salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 1<sup>er</sup> et qui exercent leurs activités professionnelles sur le territoire national.

## **Article 3 | Durée et renouvellement de la période d'essai**

Les signataires ont fait le choix de définir une période d'essai de 2 mois pour les salariés non-cadres et de 4 mois pour les salariés cadres.

En outre, les périodes d'essai susvisées peuvent être renouvelées pour une durée supplémentaire de 2 mois pour les salariés non-cadres et de 4 mois pour les salariés cadres.

Le renouvellement de la période d'essai n'est envisageable qu'après accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié ; ce renouvellement n'est possible qu'une seule fois.

## **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 5 | Suivi des périodes d'essai**

Les partenaires sociaux conviennent d'assurer un suivi des périodes d'essai appliquées au niveau de la branche.

## **Article 6 | Date d'effet**

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord, dont l'entrée en vigueur interviendra au 9 septembre 2023.

*Fait à Paris, le 30 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 27 juin 2023**  
relatif à la révision de la période d'essai

NOR : ASET2350758M

IDCC : 1672

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FBA CFTD ;**

**CFE-CGC assurance,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires s'engagent à réviser les articles 74 et 5 (dispositions particulières « cadres ») relatifs aux périodes d'essai de la convention collective du 27 mai 1992 et ceci afin de se mettre en conformité avec la loi 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.

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

L'article 74 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 est modifié comme suit :

**« Article 74 | Période d'essai**

**a) Objet et durée**

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes.

Sous réserve de la législation applicable au contrat à durée déterminée et des dispositions prévues pour les fonctions de cadre, sa durée est au plus de 2 mois.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

Si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée avec l'accord du salarié, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. La période d'essai ne peut donc pas dépasser, au total, 4 mois pour les classes 1 à 4. Elle peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

#### b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge.

Le contrat de travail prend fin alors selon les délais de prévenance tels que définis dans le tableau ci-après :

Salariés administratifs classe 1 à 4	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
Au-delà d'1 mois de présence	48 heures	1 mois

Le comité social et économique (CSE) est tenu informé du nombre de contrats interrompus pendant la période d'essai.

#### c) Poursuite du contrat au-delà de la période d'essai

La confirmation du salarié dans ses fonctions au-delà de la période d'essai fait l'objet d'un écrit de l'employeur. À défaut d'un tel écrit, la poursuite de la relation de travail au-delà de cette période constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions. »

## Article 2

L'article 5 des dispositions particulières « Cadres » de la convention collective nationale du 27 mai 1992 est modifié comme suit :

### « Article 5 | Période d'essai

Pour l'application aux cadres des dispositions de l'article 74 de la convention collective nationale :

- la durée limite de la période d'essai est fixée à 4 mois pour les fonctions relevant des classes 5, 6 et 7 (au lieu de 2 mois pour les autres fonctions) ;
- en conséquence, pour ces mêmes fonctions, la durée totale de la période d'essai, lorsqu'elle est renouvelée par l'entreprise avec l'accord du salarié, ne peut dépasser 8 mois.

Toutefois, ces durées de 4 mois et 8 mois sont réduites respectivement à 3 et 6 mois en cas de période d'essai dans des fonctions de classe 5, lorsque l'intéressé a déjà exercé pendant plus d'un an au cours des 5 dernières années des fonctions de cadre chez un autre employeur.

Pendant cette période, le contrat de travail prend fin selon les délais de prévenance tels que définis dans le tableau ci-après :

Salariés administratifs classe 5 à 7	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
1 mois à 6 mois de présence	48 heures	1 mois
> 6 mois de présence	48 heures	2 mois

### Article 3

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra le 9 septembre 2023.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 27 juin 2023**  
relatif à la révision de la période d'essai

NOR : ASET2350761M

IDCC : 1679

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FBA CFTD ;**

**CFE-CGC assurance,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires s'engagent à réviser l'article 52 relatif aux périodes d'essai de la convention collective du 27 juillet 1992 et ceci afin de se mettre en conformité avec la loi 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.

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

L'article 52 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 est modifié comme suit :

**« Article 52 | Période d'essai**

**a) Objet et durée**

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation effective d'activité, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes.

Sa durée est au plus de 4 mois, sauf renouvellement dans les conditions ci-après.

Durant la période d'essai, l'entreprise veille à faciliter l'insertion professionnelle du salarié. Un point doit être fait avant la fin de cette période.

Si celle-ci n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée avec l'accord du salarié pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. La période d'essai ne peut donc, renouvellement inclus, dépasser 8 mois. La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent, notamment dans le cas des salariés ayant déjà exercé des fonctions d'inspection chez un autre employeur tel que défini à l'article 1.

*b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai*

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge.

Le contrat de travail prend fin alors selon les délais de prévenance tels que définis dans le tableau ci-après :

Inspecteurs	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
1 mois à 6 mois de présence	48 heures	1 mois
> 6 mois de présence	48 heures	2 mois

*c) Poursuite du contrat au-delà de la période d'essai*

La confirmation de l'inspecteur dans ses fonctions au-delà de la période d'essai fait l'objet d'un écrit de l'employeur. Dans l'attente d'un tel écrit, la poursuite de la relation de travail au-delà de cette période constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions. »

## Article 2

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra au 9 septembre 2023.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1813** | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**  
**(Région de Maubeuge)**  
**(8 juillet 1994)**

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,

Journal officiel du 28 janvier 1995)

## Accord du 2 juin 2023

relatif à la prime de vacances

NOR : ASET2350790M

IDCC : 1813

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

**UIMM Grand Hainaut,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 600 euros pour 30 jours ouvrables, soit 20 euros par jour de congé principal.

### Article 2 | **Période de référence**

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1<sup>er</sup> juin 2022-31 mai 2023.

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

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

#### **Article 4 | Dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Maubeuge, le 2 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS**  
**(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

**Accord du 8 juin 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350809M

IDCC : 2075

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

**SNIPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue d'une réunion paritaire du 8 juin 2023, les parties sont parvenues à un accord relatif aux salaires minima de branche, applicables dès le 1<sup>er</sup> juin 2023.

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

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

**Article 2 | Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein**

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

## Tableau des salaires minima

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2023
I	1	1 747,24	22 714,12	22 409,93
	2	1 760,24	22 883,12	22 571,89
	3	1 768,24	22 987,12	22 670,47
II	1	1 777,24	23 104,12	22 782,06
	2	1 786,24	23 221,12	22 894,07
	3	1 795,24	23 338,12	23 006,09
III	1	1 805,24	23 468,12	23 132,84
	2	1 815,24	23 598,12	23 259,59
	3	1 825,24	23 728,12	23 386,34
IV	1	1 840,24	23 923,12	23 581,34
	2	1 855,24	24 118,12	23 776,34
	3	1 870,24	24 313,12	23 971,34
V	1	1 955,24	25 418,13	25 074,59
	2	1 989,86	25 868,24	25 518,62
	3	2 024,49	26 318,35	25 962,65
VI	1	2 094,86	27 233,19	26 865,12
	2	2 151,41	27 968,30	27 590,30
	3	2 209,50	28 723,45	28 335,24
VII	1	2 391,00	31 082,95	30 662,85
	2	2 533,67	32 937,66	32 492,49
	3	2 676,33	34 792,23	34 322,00
VIII	1	2 962,81	38 516,54	37 995,97
	2	3 249,30	42 240,85	41 669,94
	3	3 666,94	47 670,19	47 025,90
IX	1	4 358,41	56 659,28	55 893,50
	2	4 774,89	62 073,60	61 234,64
	3	5 309,89	69 028,52	68 095,57
Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ». Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ». Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».				

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2023. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

### **Article 3 | Calcul du salaire annuel minimal**

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

### **Article 4 | Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

### **Article 5 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu

qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

#### **Article 6 | *Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

*Fait à Paris, le 8 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

IDCC : 2357 | **CADRES DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**

**Avenant du 27 juin 2023**

à l'accord du 3 mars 1993  
relatif aux cadres de direction

NOR : ASET2350765M

IDCC : 2357

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FBA CFDT ;**

**CFE-CGC assurance,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires s'engagent à réviser l'article 3 relatif au contrat de travail de l'accord cadres de direction du 3 mars 1993 et ceci afin de se mettre en conformité avec la loi 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.

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

L'article 3 de l'accord cadres de direction du 3 mars 1993 est modifié comme suit :

**« Article 3 | Contrat de travail**

L'engagement dans des fonctions de cadre de direction, ou l'accès, par la promotion interne, à de telles fonctions, fait l'objet d'un écrit.

Cet écrit mentionne au moins :

- la nature des fonctions confiées au moment de l'engagement ou de la promotion, ce qui ne peut constituer un obstacle à d'autres affectations ultérieures ;
- la désignation (appellation) de la fonction ;

- la durée de la période d’essai qui est de 4 mois au plus peut être renouvelée, par accord exprès conclu entre l’employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à 4 mois ; pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sous réserve du respect du délai de prévenance prévu par le code du travail ;
- le champ géographique où la fonction est ou sera susceptible d’être exercée ;
- les montants, composantes et modalités de la rémunération.

En outre, la référence au présent accord doit y figurer.

Les entreprises prendront, avant le 31 décembre 2023, les mesures nécessaires pour mettre en harmonie avec les dispositions du présent paragraphe 3 la situation des cadres de direction en fonction à la date d’effet du présent accord, selon toute modalité à leur convenance. »

## Article 2

Les signataires s’engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l’entrée en vigueur interviendra au 9 septembre 2023.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 3 du 15 décembre 2022**  
à l'accord du 4 juillet 2017  
relatif au régime professionnel de santé 2018-2022

NOR : ASET2350800M

IDCC : 2691

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

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFTD ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le régime professionnel de santé du 4 juillet 2017 afin de prendre en compte les dernières évolutions réglementaires en prévoyant notamment la prise en charge du dispositif « Mon Psy ».

Les partenaires sociaux de la branche décident également de proroger la durée de l'accord et ses avenants pour une durée de 2 années supplémentaires.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de la liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé**

Le tableau présenté à l'article 5.1.1 de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 est remplacé par le tableau suivant :

Les remboursements indiqués s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
<b>HOSPITALISATION (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité) *</b>	
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR
Honoraires (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR
Forfait journalier hospitalier (1)	100 % FR
Forfait patient urgence (1bis)	SRAP (3)
Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	Pas de prise en charge
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	Pas de prise en charge
Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR
Maternité	
• Forfait naissance (doublé en cas de naissance multiple)	Pas de prise en charge
• Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	Pas de prise en charge
• Chambre particulière maternité	Pas de prise en charge
<b>SOINS COURANTS *</b>	
<b>Honoraires médicaux</b>	
Consultation / visites médecins généralistes, consultation en ligne	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
Consultation / visites médecins spécialistes, consultation en ligne	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>	
Auxiliaires médicaux	100 % BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>	100 % BR
<b>Médicaments</b>	
Médicaments pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR
Pharmacie, hors médicament, prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR
<b>Matériel médical</b>	
Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR
<b>Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)</b>	100 % FR
<b>DENTAIRE * (Soins et prothèses remboursés par la Sécurité sociale)</b>	
<b>Soins et prothèses dentaires 100 % Santé</b>	SRAP (3)
<b>Soins</b>	100 % BR
<b>Prothèses et soins prothétiques dentaires à « tarifs maîtrisés » ou « tarifs libres » remboursés par la Sécurité sociale</b>	
Prothèses fixes	150 % BR
Inlay core	150 % BR
Prothèses transitoires	150 % BR



	Base obligatoire Régime professionnel de santé
Inlay-onlay	150 % BR
Prothèses amovibles	150 % BR
<b>Orthodontie</b>	
Acceptée par la Sécurité sociale	150 % BR
<b>Implants, piliers implantaires refusés par la Sécurité sociale</b>	
Forfait par an et par personne	Pas de prise en charge
<b>OPTIQUE * (équipement = 1 monture + 2 verres) (5)</b>	
<b>Équipements optiques 100 % Santé ***</b>	
Lunettes (1 monture + 2 verres) de classe A	SRAP (4)
Prestations d'appairage pour les verres de Classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	SRAP (4)
Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	SRAP (4)

	Base obligatoire Régime professionnel de santé
<b>OPTIQUE * (suite)</b>	
<b>Équipements optiques autre que 100 % Santé (monture + 2 verres de classe B)</b>	
Par bénéficiaire	
• Equipement avec 2 verres simples (a) (6)	150 €
• Equipement avec 2 verres complexes (c) (6)	300 €
• Equipement avec 2 verres très complexes (f) (6)	400 €
• Equipement avec 1 verre simple (a) et 1 verre complexe (c) (6)	225 €
• Equipement avec 1 verre simple (a) et 1 verre très complexe (f) (6)	275 €
• Equipement avec 1 verre complexe (c) et 1 verre très complexe (f) (6)	350 €
<b>Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B (dans la limite des PLV)</b>	
• Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A ou B	100% BR
• Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme, système antiphtosis, verres iséconiques)	100% BR
• Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100% BR
<b>Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non</b>	
Forfait par an et par bénéficiaire en complément de la Sécurité sociale avec un minimum de 100 % BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale	110 €
<b>Chirurgie réfractive</b>	
Forfait pour les 2 yeux par an et par bénéficiaire	Pas de prise en charge
<b>AIDES AUDITIVES * (Renouvellement par appareil tous les 4 ans)</b>	
<b>Équipement 100 % Santé (classe I) ***</b>	SRAP (3)
<b>Équipement tarifs libres (classe II)</b>	
Plafond pour chaque oreille y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC
Équipement comprenant le suivi du réglage et de l'adaptation de l'aide auditive	100 % BR
<b>Accessoires et fournitures</b>	100 % BR
<b>AUTRES ACTES *</b>	
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin (forfait / an / bénéficiaire)	Pas de prise en charge
Vaccin anti grippe (max : 1 vaccin par an et par bénéficiaire)	100 % FR
<b>Sur prescription médicale (forfait / an / bénéficiaire) :</b>	
• Pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs	Pas de prise en charge
• Sevrage tabagique	
• Ostéodensitométrie non remboursée SS	
<b>Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale</b>	100 % BR
<b>Actes de prévention (7)</b>	Oui (8)
<b>Dispositif MonPSY (8)</b>	inclus
<b>Assistance</b>	incluse

FR : Frais réels. BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés). PLV : Prix limite de vente. SRAP : Sans reste à payer.

(\*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la Sécurité sociale. (\*\*) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr) est à la disposition de tous. (\*\*\*) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

(1) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(1bis) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.

(2) Tel que défini réglementairement au titre de la participation forfaitaire des assurés notamment pour les actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60, ainsi qu'aux frais d'hospitalisation en établissement de santé au cours de laquelle est effectué un acte de santé dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros. (3) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. (4) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (5) La prise en charge complémentaire est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 16 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement. Pour les bénéficiaires de plus de 16 ans elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. La période d'un an n'est opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire

quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale. Monture : remboursement limité à 100 € à partir du 1er janvier 2020. (6) Verres simples : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries. Verres complexes : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et +4,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries. Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries. (7) A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires. (8) Accompagnement psychologique par un psychologue partenaire dans la limite de 8 séances par bénéficiaire et par an (les tarifs sont de 40€ pour l'entretien d'évaluation et de 30€ pour les séances de suivi).

## **Article 2 | Modification du tableau des garanties des couvertures complémentaires**

Le tableau présenté à l'article 13.2 de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 est remplacé par le tableau suivant :

Les remboursements indiqués s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

*(Voir page suivante.)*

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
<b>HOSPITALISATION (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité) *</b>				
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Honoraires (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)</b>				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	150 % BR	175 % BR	200 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	130 % BR	155 % BR	180 % BR
Forfait journalier hospitalier (1)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgence (1bis)	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)
Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	Pas de prise en charge	50 € / jour	75 € / jour	100 € / jour
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	Pas de prise en charge	30 € / jour	40 € / jour	50 € / jour
Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Maternité</b>				
• Forfait naissance (doublé en cas de naissance multiple)	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	150 €	300 €
• Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	150 €	300 €
• Chambre particulière maternité	Pas de prise en charge	50 € / jour	75 € / jour	100 € / jour
<b>SOINS COURANTS *</b>				
<b>Honoraires médicaux</b>				
Consultation / visites médecins généralistes, consultation en ligne				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
<b>SOINS COURANTS * (suite)</b>				
Consultation / visites médecins spécialistes, consultation en ligne				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	160 % BR	220 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie				
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>				
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
<b>Médicaments</b>				
Médicaments pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie, hors médicament, prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
<b>Matériel médical</b>				
Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
<b>Participation forfaitaire pour les actes coûteux (2)</b>	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>DENTAIRE * (Soins et prothèses remboursés par la Sécurité sociale)</b>				
<b>Soins et prothèses dentaires 100 % Santé</b>	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)
<b>Soins</b>	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Prothèses et soins prothétiques dentaires à « tarifs maîtrisés » ou « tarifs libres » remboursés par la Sécurité sociale</b>				
Prothèses fixes	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Inlay core	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Prothèses transitoires	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Inlay-onlay	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Prothèses amovibles	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
<b>Orthodontie</b>				
Acceptée par la Sécurité sociale	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
<b>Implants, piliers implantaires refusés par la Sécurité sociale</b>				
Forfait par an et par personne	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	250 €	500 €
<b>OPTIQUE * (équipement = 1 monture + 2 verres) (5)</b>				
<b>Équipements optiques 100 % Santé ***</b>				
Lunettes (1 monture + 2 verres) de classe A	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)
Prestations d'appairage pour les verres de Classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)
Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)
<b>Équipements optiques autre que 100 % Santé (monture + 2 verres de classe B)</b>				
Par bénéficiaire				
• Equipement avec 2 verres simples (a) (6)	150 €	200 €	340 €	420 €
• Equipement avec 2 verres complexes (c) (6)	300 €	370 €	500 €	700 €
• Equipement avec 2 verres très complexes (f) (6)	400 €	490 €	670 €	800 €
<b>OPTIQUE * (suite)</b>				
• Equipement avec 1 verre simple (a) et 1 verre complexe (c) (6)	225 €	285 €	420 €	560 €
• Equipement avec 1 verre simple (a) et 1 verre très complexe (f) (6)	275 €	345 €	505 €	610 €
• Equipement avec 1 verre complexe (c) et 1 verre très complexe (f) (6)	350 €	430 €	585 €	750 €
<b>Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B (dans la limite des PLV)</b>				
• Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A ou B	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
• Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
• Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
<b>Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non</b>				
Forfait par an et par bénéficiaire en complément de la Sécurité sociale avec un minimum de 100 % BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale	110 €	140 €	180 €	250 €
<b>Chirurgie réfractive</b>				
Forfait pour les 2 yeux par an et par bénéficiaire	Pas de prise en charge	330 €	410 €	500 €

	Base obligatoire A Régime professionnel de santé	Option B (y compris la base obligatoire)	Option C (y compris la base obligatoire)	Option D (y compris la base obligatoire)
<b>AIDES AUDITIVES * (Renouvellement par appareil tous les 4 ans)</b>				
<b>Équipement 100 % Santé (classe I) ***</b>	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)
<b>Équipement tarifs libres (classe II)</b>				
Plafond pour chaque oreille y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC
Équipement comprenant le suivi du réglage et de l'adaptation de l'aide auditive	100 % BR	100 % BR + 250 €/oreille	100 % BR + 600 €/oreille	100 % BR + 1000 €/oreille
<b>Accessoires et fournitures</b>	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>AUTRES ACTES *</b>				
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin (forfait / an / bénéficiaire)	Pas de prise en charge	120 €	260 €	400 €
Vaccin anti grippe (max : 1 vaccin par an et par bénéficiaire)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>Sur prescription médicale (forfait / an / bénéficiaire) :</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs</li> <li>Sevrage tabagique</li> <li>Ostéodensitométrie non remboursée SS</li> </ul>	Pas de prise en charge	60 €	120 €	400 €
<b>Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale</b>	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
<b>Actes de prévention (7)</b>	Oui (8)	Oui (8)	Oui (8)	Oui (8)
<b>Dispositif MonPSY (8)</b>	inclus	inclus	inclus	inclus
<b>Assistance</b>	incluse	incluse	incluse	incluse

FR : Frais réels. BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés). PLV : Prix limite de vente. SRAP : Sans reste à payer.

(\*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la Sécurité sociale. (\*\*) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr) est à la disposition de tous. (\*\*\*) Tels que définis règlementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

(1) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (1bis) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation. (2) Tel que défini règlementairement au titre de la participation forfaitaire des assurés notamment pour les actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60, ainsi qu'aux frais d'hospitalisation en établissement de santé au cours de laquelle est effectué un acte de santé dont le tarif est supérieur ou égal à 120 euros. (3) Tel que défini règlementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. (4) Tel que défini règlementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (5) La prise en charge complémentaire est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 16 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement. Pour les bénéficiaires de plus de 16 ans elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. La période d'un an n'est opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale. Monture : remboursement limité à 100 € à partir du 1er janvier 2020. (6) Verres simples : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries. Verres complexes : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ; Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et +4,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries. Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ; Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries. (7) A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires. (8) Accompagnement psychologique par un psychologue partenaire dans la limite de 8 séances par bénéficiaire et par an (les tarifs sont de 40€ pour l'entretien d'évaluation et de 30€ pour les séances de suivi).

### **Article 3 | *Maintien des garanties au profit des bénéficiaires en suspension de contrat de travail indemnisé***

L'article 6.3.2 de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 prend la rédaction suivante :

« L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur :

- et bénéficiaire d'un revenu de remplacement ou d'un maintien total ou partiel de salaire (notamment en cas de congé maternité, congé paternité ou congé formation [dont formation économique sociale et syndicale]) ;
- ou bénéficiaire d'indemnités journalières de sécurité sociale, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Pour activité partielle ou activité partielle de longue durée relevant des dispositions des articles L. 5122-1, R. 5122-1 et suivants du code du travail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Plus généralement s'il bénéficie d'un maintien de garanties prévu expressément par la réglementation ou la législation en vigueur.

Dans ces cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires de l'article 7.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur. »

### **Article 4 | *Modification de la durée de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022***

La durée de l'accord du 4 juillet 2017, modifié par les avenants n° 1 signé le 27 septembre 2019 et n° 2 daté du 5 février 2021, est prorogée pour une durée de 2 ans de sorte que l'article 14 de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 est rédigé comme suit :

« Le présent accord, à durée déterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2024. » En conséquence le titre de l'accord devient « Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé ».

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

Les partenaires sociaux précisent que le présent avenant ayant vocation à amender le régime professionnel de santé applicable doit bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 6 | *Prise d'effet et durée***

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2024.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

## **Article 7 | *Notification. Dépôt. Extension***

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : 3090 | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

**Avenant n° 2 du 14 juin 2023**

relatif à la prolongation de l'avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2021  
à l'annexe I de la convention collective

NOR : ASET2350780M

IDCC : 3090

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

**SNES ;**

**PRODISS ;**

**SMA ;**

**FSICPA ;**

**SCENES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**FNSAC CGT ;**

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont signé unanimement un avenant à l'annexe 1 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 fixant des dispositions dérogatoires pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 30 juin 2022 afin d'accompagner la reprise du théâtre privé après plusieurs mois sans activité et sans recettes en raison des conséquences de l'épidémie de Covid-19.

La reprise du secteur n'ayant toujours pas été effective et constatant que la plupart des théâtres privés producteurs se trouvaient toujours dans des situations financières très dégradées, les effets de ce même accord ont été prolongés du 1<sup>er</sup> juillet 2022 jusqu'au 30 juin 2023, par un avenant n° 1 signé le 28 juin 2022.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation fin 2022 afin de modifier définitivement les dispositions du titre I<sup>er</sup> de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) consacrées aux artistes interprètes. La négociation ayant aboutie à la proposition de signature d'un nouvel accord. Ce dernier en cas de signature n'entrerait en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les partenaires sociaux ont donc convenu par le présent avenant n° 2, de prolonger une seconde fois les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2021 jusqu'au 31 décembre 2023.

Ainsi, il résulte du présent avenant n° 2 que les conditions d'engagement des artistes interprètes prévues par l'article 1.6 du titre I<sup>er</sup> de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 décembre 2023, sont les suivantes :

- la notion d'exploitation continue définie par son article 1.6 s'entend à compter de 4 représentations par semaine (4 inclus) ;
- la rémunération hebdomadaire minimale des artistes interprètes en cas d'exploitation continue prévue par ce même article 1.6 est ramenée à 5 fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels. Il est rappelé que la garantie prévue dans son article 1.7, du versement à l'artiste interprète d'un minimum de 30 fois son cachet contractuel pour les représentations effectuées dans le cadre d'une exploitation continue, est maintenue au cours de cette période temporaire ;
- la notion d'exploitation discontinue prévue dans son article 1.6 s'entend jusqu'à 3 représentations par semaine. Le minimum conventionnel des exploitations discontinues prévu à la grille des salaires de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) s'applique dans l'attente d'une renégociation plus globale de la grille des salaires et des typologies de spectacles.

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

Toutes les dispositions de l'article 3 « Durée de l'accord » de l'avenant du 1<sup>er</sup> juin 2021 concernant l'article 1.6 du titre I<sup>er</sup> « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) sont supprimées et remplacées par la phrase suivante :

« Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard. »

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

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 3 | Révision de l'accord**

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

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

#### **Article 4 | Notification et dépôt**

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

*Fait à Paris, le 14 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 18 du 9 juin 2023**  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2350810M

IDCC : 3109

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

**ALLIANCE 7 ;**

**CSFL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses. De ce fait, le présent avenant modifie, à compter de sa date d'effet, certaines dispositions de l'article 10 de cette convention collective nationale.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime de prévoyance en modifiant les salariés bénéficiaires (art. 10.1) et les conditions de maintien des garanties de prévoyance (art. 10.2).

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du régime de prévoyance (art. 10)**

**1.a.** L'article 10.1 « Salariés bénéficiaires » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

« Les bénéficiaires des garanties prévues par l'article 10 sont tous les salariés dits "non-cadres", à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent, les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses. »

**1.b.** L'article 10.2 « Maintien et cessation des garanties de prévoyance » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

### « Article 10.2 | *Maintien des garanties de prévoyance*

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

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

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

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

Le maintien des garanties est assuré :

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

Ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

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

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

## Article 2 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 3 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 4 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Paris, le 9 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 19 du 9 juin 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2023

NOR : ASET2350811M

IDCC : 3109

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

**ALLIANCE 7 ;**

**CSFL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le « tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses fixé par l'avenant n° 17 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018.

### Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

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

Les parties signataires du présent avenant rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

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

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant « Salaires minima ». En effet cet avenant doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

### **Article 4 | Aération de la grille des minima**

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de poursuivre l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les minima qui intégreront des discussions sur la structure de la grille des minima et les écarts existants entre les niveaux et les échelons.

### **Article 5 | Clause de revoyure**

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de s'engager à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale de la branche, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au minima du niveau 1 échelon 1 du barème de ressources garanties prévu au présent accord.

### **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le barème des ressources garanties entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Le barème d'assiettes de primes ainsi que la prime d'habillage et déshabillage reste inchangés.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 9 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)



Barème de ressources garanties Application au 1 <sup>er</sup> juillet 2023						
				Ressources garanties/Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		Mensuelles
				Ancienneté > ou = 1 et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	
O/E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	22 240,24	22 765,60	1 751,20
		E2	16 à 19 points	22 416,39	22 945,91	1 765,07
		E3	20 à 23 points	22 589,87	23 123,49	1 778,73
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	22 763,10	23 300,81	1 792,37
		E2	28 à 31 points	23 065,61	23 610,47	1 816,19
		E3	32 à 35 points	23 475,57	24 030,11	1 848,47
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	24 011,51	24 578,71	1 890,67
		E2	40 à 43 points	24 371,94	24 947,65	1 919,05
		E3	44 à 47 points	24 859,11	25 446,33	1 957,41
TAM	Niveau 4	E1	48 à 51 points	25 590,50	26 195,00	2 015,00
		E2	52 à 55 points	26 377,90	27 001,00	2 077,00
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	27 546,17	28 196,87	2 168,99
		E2	60 à 63 points	29 483,81	30 180,28	2 321,56
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	31 421,58	32 163,82	2 474,14
		E2	68 à 71 points	34 769,81	35 591,14	2 737,78
Cadres	Niveau 7	E1	72 à 75 points	36 915,84	36 915,84	2 839,68
		E2	76 à 79 points	38 260,30	38 260,30	2 943,10
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	39 863,98	39 863,98	3 066,46
		E2	84 à 87 points	53 456,91	53 456,91	4 112,07
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	67 049,58	67 049,58	5 157,66

## Indemnité habillage/déshabillage

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,10 euros.

(Voir page suivante.)

**Barème d'assiettes de primes 2023 (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023)**

**Base 151,67 heures par mois**

O/E	N1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	N2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	N3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	N6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : **3205** | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**  
(23 novembre 2018)

**Avenant n° 0924 du 3 février 2023**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2350819M

IDCC : 3205

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

**FNCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FNAA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord vise à améliorer les dispositions de la convention collective.

Les partenaires sociaux souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Valorisation de l'ancienneté**

L'article 34 « Congés d'ancienneté » est modifié comme suit :

- « La durée des congés d'ancienneté est de :
- 2 jours après 20 ans de services coopératifs ;
- 3 jours pour 25 ans de services coopératifs ;
- 4 jours pour 30 ans de services coopératifs. »

**Article 2 | Amplitudes de travail**

L'article 23.I est complété des dispositions suivantes :

- « L'amplitude maximale des horaires est fixée à 12 heures par jour et la durée des coupures est plafonnée à 4 heures. »

### **Article 3 | Prime de transport**

Les coopératives sont invitées à négocier avec leurs institutions représentatives du personnel les conditions et modalités de mise en place d'une prime de transport privilégiant le plus possible les déplacements collectifs et non émetteurs de CO<sub>2</sub>.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1<sup>er</sup> février 2023.

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

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### **Article 6 | Formalités. Publicité**

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : 3205 | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**  
(23 novembre 2018)

**Avenant n° 0925 du 3 février 2023**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2023

NOR : ASET2350820M

IDCC : 3205

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

**FNCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FNAA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 710,00
2	1 720,00
3	1 740,00
4	1 755,00
5	1 782,16
6	1 850,48
7	1 982,67
8a	2 262,88
8b	2 395,86
9a	2 504,66
9b	3 275,07

## Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1<sup>er</sup> février 2023.

## Article 4 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

## Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## Article 6 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : 3205 | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**  
(23 novembre 2018)

**Avenant n° 0926 du 15 mai 2023**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juin 2023

NOR : ASET2350821M

IDCC : 3205

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

**FNCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FNAA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

**Article 2 | Revalorisation des salaires minima**

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 747,20
2	1 757,00
3	1 778,28
4	1 793,61
5	1 821,37
6	1 891,19
7	2 026,29
8a	2 353,40
8b	2 491,69
9a	2 604,85
9b	3 406,07

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1<sup>er</sup> juin 2023.

### **Article 4 | Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

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

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### **Article 6 | Formalités. Publicité**

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

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

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : 3225 | **ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE**  
**(Employés et cadres)**  
**(30 octobre 2017)**

**Accord du 15 juin 2023**  
relatif aux barèmes de salaires minima garantis

NOR : ASET2350798M

IDCC : 3225

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

**SEPM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNJ CGT ;**

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFTD ;**

**CFE-CGC presse ;**

**Solidaires SNJ,**

d'autre part,

**Préambule**

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) ont engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux employés et cadres des éditeurs de la presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

**Article 1<sup>er</sup> | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## **Article 2 | Dépôt et extension**

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

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

## **Article 3 | Barème minimum conventionnel**

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification de la grille des employés et cadres des éditeurs de la presse magazine sont augmentés de 3 %. En tout état de cause, le salaire le plus bas de la grille est fixé à 1 757,20 euros.

Les barèmes minima conventionnels pour les employés et cadres des éditeurs de la presse magazine figurent en annexe du présent accord.

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

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

## **Article 5 | Disposition relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties contractantes réaffirment leur souhait de parvenir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur volonté, pour y parvenir, d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre.

## **Article 6 | Clause de revoyure**

Les parties contractantes se rencontreront à chaque fois qu'un arrêté relatif au relèvement du salaire minimum de croissance sera publié au *Journal officiel*, dans le mois suivant la publication, en vue d'adapter par avenant le présent accord.

## **Article 7 | Dispositions transverses et finales**

Les parties contractantes s'engagent à organiser une réunion technique, à la réception du rapport de branche commandé par le SEPM auprès des services des statistiques d'Audiens, afin de procéder à l'examen et à l'analyse des données du rapport.

*Fait à Paris, le 15 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barèmes minima SEPM en 2023 – Employés et cadres

Employés	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2023			
Groupe <sup>[2]</sup>	Salaire minimal d'engagement	Après 3 ans <sup>[1]</sup>	Après 6 ans <sup>[1]</sup>	Après 10 ans <sup>[1]</sup>
		3 %	6 %	10 %
1	1 757,20 €	1 809,92 €	1 862,63 €	1 932,92 €
2	1 757,20 €	1 809,92 €	1 862,63 €	1 932,92 €
3	1 883,74 €	1 940,25 €	1 996,76 €	2 072,11 €
4	2 013,66 €	2 074,07 €	2 134,48 €	2 215,03 €
5	2 192,29 €	2 258,06 €	2 323,82 €	2 411,52 €

[1] La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.  
[2] Groupes 1 à 5 définis selon l'annexe de la convention collective des employés et des cadres de la presse magazine.

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « employés ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPM.

Cadres	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2023			
Groupe <sup>[2]</sup>	Salaire minimal d'engagement	Après 3 ans <sup>[1]</sup>	Après 6 ans <sup>[1]</sup>	Après 10 ans <sup>[1]</sup>
		3 %	6 %	10 %
6	2 356,71 €	2 427,41 €	2 498,11 €	2 592,38 €
7	2 663,08 €	2 742,97 €	2 822,86 €	2 929,39 €
8	3 104,97 €	3 198,11 €	3 291,26 €	3 415,46 €
9	3 422,07 €	3 524,73 €	3 627,39 €	3 764,27 €

[1] La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.  
[2] Groupes 6 à 9 définis selon l'annexe de la convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine.

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « cadres ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPM.

Convention collective nationale

IDCC : **3242** | **PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS**  
**(9 août 2021)**

**Accord du 2 juin 2023**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350791M

IDCC : 3242

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

**SPHR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**CFE-CGC presse,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima de branche. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 12 mai et le 2 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 5.6 « Salaires minima » de la CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions (IDCC 3242), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. La présente négociation a lieu au sein de la presse hebdomadaire régionale (PHR). En effet, l'établissement des salaires minima par famille de presse répond aux contraintes d'activité, à la situation économique et financière des entreprises.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 2 juin, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation de la valeur du point pour les catégories suivantes :
  - employés ;
  - cadres ;
- une refonte totale des grilles des employés et des cadres devenues inadaptées aux réalités du terrain et des métiers. Au sein de cette refonte, sera également discutée la prime d'ancienneté.

Un engagement a été pris de revoir l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au plus tard le 30 septembre 2023 afin de commencer les travaux de refonte.

Les signataires rappellent que les salaires minima s'appliquent à toutes les entreprises de la PHR et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à sa fonction et son coefficient.

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

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale de la presse en régions et exclusivement les entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR).

#### **Article 2 | Nouvelle grille annexée**

Conformément à l'article 5.6 alinéa 3 de la CCN rappelé ci-dessus, la grille sera annexée à ladite convention collective.

#### **Article 3 | Revalorisation de la valeur du point**

La valeur du point est revalorisée de + 2 % pour les employés et pour les cadres.

#### **Article 4 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties, quelle que soit la taille des entreprises. Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

#### **Article 5 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 8 | Dépôt**

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 9 | Demande d'extension et entrée en vigueur**

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

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

L'accord s'appliquera rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2023.

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 2 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des employés

Valeur du point : 4,145 euros (+ 2 %).

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 heures hebdomadaires)
Employé de presse Employé d'entretien, de manutention	400 <sup>[1]</sup>	1 747,20 €
Employé d'entretien, de manutention confirmé Employé de fabrication Coursier – chauffeur	407 <sup>[1]</sup>	1 747,20 €
Coursier – chauffeur confirmé Secrétaire d'accueil Employé de presse 1 <sup>er</sup> échelon Aide comptable 1 <sup>er</sup> échelon Assistant en publicité Animateur des ventes 1 <sup>er</sup> échelon	414 <sup>[1]</sup>	1 747,20 €
Employé de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon Correcteur	421 <sup>[1]</sup>	1 747,20 €
Employé de presse 2 <sup>e</sup> échelon Aide comptable 2 <sup>e</sup> échelon Attaché commercial 1 <sup>er</sup> échelon Animateur des ventes 2 <sup>e</sup> échelon	428 <sup>[1]</sup>	1 774,06 €
Employé de fabrication 2 <sup>e</sup> échelon Correcteur confirmé	435 <sup>[1]</sup>	1 803,08 €
Employé de presse 3 <sup>e</sup> échelon Comptable 1 <sup>er</sup> échelon	447	1 852,82 €
Employé de fabrication 3 <sup>e</sup> échelon Attaché commercial 2 <sup>e</sup> échelon Animateur des ventes 3 <sup>e</sup> échelon	462	1 914,99 €
Employé de presse 4 <sup>e</sup> échelon Secrétaire de direction	480	1 989,60 €
Employé de fabrication 4 <sup>e</sup> échelon	500	2 072,50 €
Comptable 2 <sup>e</sup> échelon Assistant commercial	520	2 155,40 €
[1] Le SMPG issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 s'élève à 1 834,60 euros. Le salaire des coefficients allant de 400 à 428 ne peut être inférieur à 1 834,60 euros.		

## Barème des cadres

Valeur du point : 13,599 euros (+ 2 %).

(En euros.)

Fonctions	Coefficient	Salaire brut
<b>Niveau I. Cadre opérationnel</b>		
Cadre opérationnel IA	158	2 148,64
Cadre opérationnel IB	170	2 311,83
<b>Niveau II. Cadre de direction</b>	190	2 583,81
<b>Niveau III. Cadre dirigeant</b>	210	2 855,79



Convention collective nationale

IDCC : 3244 | **PROFESSION RÉGLEMENTAIRE AUPRÈS DES JURIDICTIONS**  
(26 janvier 2022)

**Avenant n° 1 du 10 mai 2023**

relatif à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi  
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

NOR : ASET2350806M

IDCC : 3244

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

**FEPraJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC CSFV ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le but de d'appréhender de manière commune les problématiques liées à la formation professionnelle existantes aux sein des études et offices de la branche des professions réglementées auprès des juridictions et de poursuivre l'harmonisation des dispositions conventionnelles applicables, les partenaires sociaux ont fait le choix de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans les conditions ci-dessous définies.

Il a en conséquence été établi le présent avenant à la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions.

**1. Entrée en vigueur**

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

L'extension du présent avenant est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **2. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salarié(e)s visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent avenant concerne l'organisation du dialogue social au niveau de la branche et non directement les études et offices de la branche.

## **3. Formation professionnelle**

Il est ajouté aux dispositions de la convention collective nationale des professions réglementées auprès des juridictions un article 13 intitulé « Formation professionnelle » ainsi rédigé :

### **« 13. Formation professionnelle**

#### **13.1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**

Dans le but de promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et d'en faire un dispositif participant à l'identification de la branche des professions réglementées auprès des juridictions, il est créé au sein de cette branche, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dont la composition, les missions et modalités de fonctionnement sont définies ci-après.

##### **13.1.1. Composition**

La CPNEFP est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ou union nationale ne seront représentées que par 2 membres ;
- un collège employeur comprenant, au maximum, le même nombre de représentants que le collège salarié désigné par les organisations professionnelles d'employeurs dans le champ du présent accord.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger.

Chaque organisation syndicale intéressée fait connaître au secrétariat de la commission par courriel et le cas échéant, notifie à l'employeur du salarié concerné, cette désignation par lettre recommandée.

Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires.

Un membre de la CPNEFP cesse sa fonction par démission ou dès lors que l'organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs l'ayant désigné met fin à cette désignation.

Le membre démissionnaire ou démis de ses fonctions est remplacé par l'organisation syndicale ou l'organisation professionnelle d'employeurs qui l'avait désigné.

##### **13.1.2. Missions**

La CPNEFP a pour mission :

- de promouvoir les métiers, certifications et emplois dans la branche ;
- d'améliorer l'accès à la formation des salariés de la branche ;
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver et le développer ;
- de définir une politique de certification de branche ;
- de promouvoir l'accès des jeunes par le biais de l'alternance ;

- de définir et maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche en lien avec les besoins exprimés par les études et offices de la branche ;
- et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels, réglementaires et législatifs en lien avec la CPPNI.

Dans l'exercice de ses différentes missions, la CPNEFP pourra mettre en place des groupes de travail *ad hoc*, dont elle arrêtera la composition, en fixera le cahier des charges ainsi que le terme prévisionnel de la mission.

#### 13.1.3. Présidence

La présidence de la CPNEFP échoit tous les deux ans alternativement à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Les désignations sont faites par le collège d'appartenance à la majorité simple des organisations présentes.

#### 13.1.4. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par l'une des organisations professionnelles d'employeurs de la branche choisie par ces mêmes organisations professionnelles.

Le secrétariat de la CPNEFP a pour mission :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par chaque organisation) les membres aux réunions de la commission en respectant un délai de prévenance de 15 jours avant la date de celles-ci et en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions de la commission et d'une manière générale, d'en assurer le secrétariat.

L'adresse internet du secrétariat est définie par les parties.

À titre d'information, l'adresse internet arrêtée au jour de la signature des présentes est :

**cpnefp@praj.fr**

La charge du secrétariat est assurée par la branche ; dans ce cadre, les frais de réunions et des personnes mandatées par la CPNEFP pour réaliser des missions en son nom, sont pris en charge par la branche par le biais de l'association de gestion du paritarisme visée à l'article 2.3 de la présente convention.

#### 13.1.5. Réunion

La CPNEFP se réunit au moins semestriellement.

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations représentées en son sein et ce, dans un délai de deux mois à compter de la saisine, suivant requête motivée.

Cette demande doit être effectuée par courriel auprès du secrétariat de la commission.

Le calendrier des réunions est défini annuellement en commission.

Lors de chaque réunion de la CPNEFP, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un relevé des décisions est établi par le secrétariat de la commission ; ce projet est adressé aux membres de la CPNEFP au plus tard lors de la convocation à la réunion suivante. Ce projet est ensuite soumis à approbation lors de cette même réunion.

#### 13.1.6. Délibération et avis

Dans ses missions, les délibérations de la commission sont arrêtées paritairement, moyennant adoption de cette délibération par chaque collège à la majorité des orga-

nisations présentes dudit collège, sous réserve que, au sein de chaque collège, la majorité des organisations soit représentée.

Les délibérations et avis de la CPNEFP sont transmis à la CPPNI. »

#### **4. Sort des dispositions conventionnelles antérieures**

L'article 1.2.2.2 de la convention collective nationale des professions réglementées auprès des juridictions est remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« 1.2.2.2. Sort des dispositions conventionnelles antérieures**

L'application des présentes dispositions conventionnelles met fin à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans les branches des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329), des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) et des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) à l'exception des dispositions conventionnelles suivantes :

- pour la branche des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) :
  - les dispositions des articles 6.3, 10.1, 10.2 et 10.3 de la convention collective ;
  - l'accord du 30 novembre 2015 instaurant un régime de prévoyance ;
  - l'accord du 27 novembre 2015 instaurant un régime de frais de santé ;
- pour la branche des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) :
  - les dispositions de l'article 19-5 de la convention collective ;
  - l'accord du 5 février 2009 instaurant un régime de prévoyance ;
  - l'accord du 26 février 2015 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé ;
  - l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle ;
- pour la branche des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) :
  - l'accord du 12 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime de branche complémentaire frais de santé ;
  - les dispositions des articles 41, 52, 53 et 54 de la convention collective.

Le maintien de ces dispositions conventionnelles, organisé dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, se justifie par la nécessité de poursuivre les négociations portant sur les thèmes objet des différents textes et accords visés dont les stipulations conventionnelles demeurent applicables dans leur seul champ d'application d'origine. »

*Fait à Paris, le 10 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**TRANSFORMATION LAITIÈRE**

**Accord de méthode du 5 avril 2023**  
relatif à la création de la convention collective nationale  
de la transformation laitière

NOR : ASET2350805M

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

**FNIL, ;**

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La transformation laitière, représentée actuellement par ses deux branches professionnelles des coopératives agricoles laitières et de l'industrie laitière, rassemble plus de 400 entreprises, près de 750 établissements et plus de 60 000 salariés.

Femmes et hommes travaillent à réaliser une alimentation sûre et de qualité, en transformant au quotidien le lait collecté dans les fermes françaises, et participent ainsi à préserver la souveraineté alimentaire du pays, en interdépendance avec les autres maillons de la filière laitière.

Contribuant au dynamisme et à la vie économique des territoires où elles sont implantées, les entreprises laitières sont également actrices de la transition écologique au plus près des réalités locales. Engagées dans des processus de décarbonation afin de faire face aux défis climatiques et aux attentes sociétales en matière de développement durable, industries et coopératives laitières partagent les mêmes enjeux de transformation.

La transition écologique, et en particulier l'objectif d'une neutralité carbone à horizon 2050, implique une accélération de l'adaptation des processus de production et nécessite, par conséquent, un accompagnement renforcé des salariés à l'acquisition ou à l'approfondissement de

compétences notamment en matière de sobriété énergétique, gestion des effluents, consommation des matières premières et gestion de l'eau.

Cette évolution constante du savoir-faire dans les entreprises laitières, en adéquation permanente aux enjeux sociétaux, technologiques, réglementaires et environnementaux, contribue à sécuriser les parcours professionnels des salariés des deux branches et participe à préserver les compétences clés sur les territoires.

En effet, réparties sur l'ensemble du territoire national et notamment dans les communes de moins de 10 000 habitants, les entreprises laitières accompagnent, malgré les incertitudes et les différentes crises des marchés auxquelles elles sont confrontées, l'emploi de qualité dans les territoires, la montée en compétence des salariés et favorisent les mobilités professionnelles.

Les entreprises de la transformation laitière ont démontré leur résilience et leur capacité d'adaptation aux mutations profondes rencontrées par le secteur. Elles modifient leur organisation et les métiers à la transformation numérique et plus globalement à la transformation du travail qui se traduisent notamment par :

- une plus grande automatisation et la digitalisation d'une partie des process ;
- un accroissement des exigences dans la maîtrise de la technologie laitière et fromagère et dans la conduite des process de la transformation du lait ;
- un accompagnement renforcé des salariés sur les métiers en production en lien avec les exigences en matière de qualification ;
- une plus forte attente des salariés en matière de qualité de vie de travail.

Les partenaires sociaux des deux branches réaffirment par ailleurs l'ambition partagée d'amélioration de la qualité et des conditions de vie au travail comme levier d'attractivité et de fidélisation. Elles rappellent l'importance d'accélérer et d'amplifier le déploiement des politiques de prévention de risques et d'accompagner les salariés aux transformations induites par le développement du numérique dans l'exercice des emplois.

Ainsi, souhaitant bâtir une réponse conjointe aux défis du passé et d'avenir communs, les parties signataires représentant les entreprises et salariés de la transformation laitière, partageant les mêmes métiers et organisations de travail, des problématiques identiques en termes de contraintes liées au caractère périssable du lait, matière première vivante, d'environnement et de marchés, ont su développer, depuis plusieurs années, des synergies de travail en concluant des accords collectifs communs aux deux champs conventionnels des coopératives et des industries laitières. En effet, la construction d'un socle conventionnel commun a été initiée depuis plus de 10 ans par la conclusion de nombreux accords « Transformation laitière » sur les thématiques suivantes :

- les classifications professionnelles et les salaires conventionnels dans la transformation laitière ;
- la mise en place d'une CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et interprétation) commune aux deux branches, chargée de développer un dialogue social constructif au sein de la transformation laitière ;
- la formation professionnelle portant notamment sur le dispositif des 10 CQP laitiers (dont 5 ont été réinscrits au RNCP), répondant aux métiers communs aux deux branches ;
- la création d'une CPNEFP de la transformation laitière (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la prévention de la pénibilité et le bien-être au travail dans la transformation laitière.

Dans la continuité de ces travaux et face aux évolutions souhaitées par les pouvoirs publics concernant la restructuration des branches, les partenaires sociaux de la coopération laitière et de la FNIL ont décidé :

- de poursuivre ces travaux communs en vue d'étudier les modalités équilibrées d'un rapprochement de leurs conventions collectives nationales, dans le cadre d'une démarche volontaire et constructive ;
- d'engager une négociation visant la création d'une convention collective nationale commune de la transformation laitière, dont les conditions sociales et économiques sont analogues.

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

Dans le contexte rappelé en préambule, les parties signataires décident de conclure le présent accord de méthode relatif aux conditions de la négociation portant sur la création d'une convention collective nationale de la transformation laitière.

Il a pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- l'objet de la négociation ;
- les conditions de la négociation ;
- le calendrier de cette négociation.

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

Le présent accord s'applique aux champs conventionnels rappelés ci-après :

- la branche des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et des coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) ;
- la branche de l'industrie laitière (IDCC 0112).

## **Article 3 | Objet de la négociation**

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir, selon les conditions définies ci-après, pour négocier un accord portant sur la création d'une convention collective nationale de la transformation laitière, qui se substituera à celles des coopératives agricoles laitières et de l'industrie laitière. Sera notamment définie la période transitoire à l'issue de laquelle les dispositions des conventions collectives nationales visées au présent accord seront abrogées et cesseront définitivement de s'appliquer.

À cet effet, les parties entendent, dans un premier temps, mettre en place un groupe technique paritaire dont les missions et modalités de fonctionnement sont définies ci-après.

Les travaux de ce GTP seront, dans un second temps, repris par les CPPNI chargées de finaliser, lors de réunions communes, l'accord portant création de la convention collective nationale de la transformation laitière.

## **Article 4 | Mise en place d'un groupe technique paritaire (GTP)**

### **Article 4.1 | Mission**

Le GTP mis en place dans le cadre du présent accord a pour mission de :

- réaliser un état des lieux des principales dispositions issues des deux CCN ;
- préparer l'accord constitutif de la nouvelle branche par l'élaboration d'un projet de texte relatif à la convention collective nationale de la transformation laitière, intégrant les dispositions conventionnelles issues des accords à durée indéterminée d'ores et déjà communs aux deux branches.

## **Article 4.2 | Composition**

Le GTP est composé de deux collèges :

- pour le collège des salariés, de 3 représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans au moins l'une des deux branches de la transformation laitière dont au moins 1 représentant issu de la branche de l'industrie laitière et 1 représentant issu de la branche des coopératives agricoles laitières, soit au maximum 15 représentants syndicaux à la date de conclusion du présent accord ;
- pour le collège des employeurs, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Dans un souci d'efficacité, il est souhaitable que les représentants des organisations de salariés et employeurs soient les mêmes lors de chaque réunion pendant toute la durée des travaux du GTP.

## **Article 4.3 | Organisation des réunions**

Le secrétariat du GTP est assuré par la délégation employeurs. Il assure la convocation des membres du GTP en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, un délai de 7 jours peut être retenu.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres du GTP. En cas d'empêchement d'un membre, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par une personne désignée à cet effet. L'identité des personnes désignées et leur adresse mail sont portées à la connaissance du secrétariat du GTP.

À l'issue de chaque réunion, une synthèse des travaux est élaborée par le secrétariat et est adressée à l'ensemble des parties au plus tard 15 jours après le GTP. Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante. Les éventuels documents préparatoires sont envoyés aux membres du GTP au moins 2 semaines avant chaque réunion.

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi lors de la première réunion du GTP.

Le GTP se réunira, dans la mesure du possible, sur une journée, et il sera programmé 6 réunions par an.

Pour 2023, 2 réunions seront organisées. Les parties signataires fixent la première réunion du GTP le 26 septembre 2023.

Les réunions se tiennent en principe dans les locaux de la maison du lait et/ou en visioconférence en cas de besoin.

En fonction des sujets abordés, le GTP pourra faire appel à des experts pouvant apporter leur concours technique sous réserve de l'accord de la délégation patronale et salariale composant le GTP.

## **Article 4.4 | Modalités de prise en charge**

### **Article 4.4.1 | Modalités de prise en charge des frais engagés par les membres de la délégation des salariés au GTP**

La prise en charge des frais engagés par les négociateurs présents aux réunions du GTP est assurée par ATLA, conformément au barème suivant :

- billets de train A/R sur base du tarif 2<sup>e</sup> classe SNCF ;
- hôtel : frais réels engagés plafonnés à 130 € par nuitée petit déjeuner compris ;
- repas : frais réels engagés plafonnés à 40 €.



Les salariés des entreprises de la transformation laitière assistant au GTP, selon les modalités définies dans le présent accord, bénéficieront d'une autorisation d'absence et du maintien du salaire, par l'employeur, qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise.

Les temps de réunions en GTP sont considérés comme du temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif présenté à l'employeur au moins 15 jours avant les réunions concernées.

#### **Article 4.4.2 | Modalités de prise en charge des frais engagés par des membres de la délégation des salariés aux réunions préparatoires**

La prise en charge des frais engagés par les membres de la délégation des salariés présents aux réunions préparatoires, organisées dans le cadre du présent accord, est assurée par ATLA, à condition d'informer préalablement le secrétariat du GTP des dates, lieux et horaires desdites réunions, avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires, et dans les limites suivantes :

- la prise en charge sera limitée à 5 participants par organisation syndicale et à 10 réunions préparatoires par an ;
- les frais seront indemnisés selon le barème cité à l'article 4.4.1 du présent accord ;
- les salariés des entreprises de la transformation laitière assistant aux réunions préparatoires bénéficieront d'une autorisation d'absence et du maintien du salaire, par l'employeur, qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise ;
- les temps de réunions préparatoires sont considérés comme du temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif présenté à l'employeur au moins 15 jours calendaires avant les réunions concernées ;

Pour 2023, 4 réunions préparatoires organisées dans le cadre du présent accord pourront donner lieu à l'application des dispositions du présent article 4.4.2.

#### **Article 5 | Thèmes abordés par le GTP**

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2261-22 du code du travail obligatoires à l'extension d'une convention collective nationale, les parties signataires s'engagent à aborder notamment les thèmes suivants, dans l'ordre qui sera déterminé paritairement en GTP :

- dispositions générales de la convention collective (champ d'application, durée, révision...) ;
- les instances de dialogue social dans la branche et en entreprise, le droit syndical et la liberté d'expression de salariés ;
- les relations individuelles de travail (formation du contrat, congés et absences, rupture du contrat...) ;
- l'organisation et l'aménagement du temps de travail ;
- la classification et les rémunérations conventionnelles ;
- l'égalité professionnelle ;
- la protection sociale complémentaire et l'épargne salariale.

Les parties signataires conviennent d'ores et déjà de maintenir l'accord de rattachement portant création d'une annexe à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières, spécifique aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura conclu le 11 mars 2020 (étendu par arrêté du 8 septembre, *Journal officiel* du 14 septembre 2021), actuellement en vigueur, en annexe sectorielle de la future CCN de la transformation laitière.

Des accords collectifs professionnels pourront compléter la future convention collective de la transformation laitière et pourront porter notamment sur la formation professionnelle, la prévention des risques professionnels et la prévention de la pénibilité.

## **Article 6 | Réunion commune des CPPNI**

À l'issue des travaux du GTP, et une fois que le projet d'accord instituant une nouvelle convention collective sera suffisamment élaboré, les CPPNI se réuniront selon les conditions définies aux CCN en vue de conclure l'accord portant création de la convention collective nationale de la transformation laitière. En effet, les travaux et conclusions du GTP serviront de support de négociation en CPPNI.

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises des deux branches de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

## **Article 8 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 36 mois à compter de sa date de signature. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. Les partenaires sociaux pourront prolonger, si nécessaire, la durée du présent accord par voie d'avenant.

## **Article 9 | Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci 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, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230290-000723

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---