



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2023-33**

19 août 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° 2023-33 du 19 août 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	57

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-33 du 19 août 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 1534   Viandes-industries</b> : accord du 5 juillet 2023 à l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	4
<b>IDCC 1747   Boulangerie-pâtisserie-industrielles</b> : avenant n° 36 du 8 juin 2023 relatif aux salaires minima conventionnels .....	22
<b>IDCC 2128   Mutualité</b> : accord de méthode du 15 juin 2023 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective .....	24
<b>IDCC 2150   HLM-sociétés anonymes-fondations-personnels</b> : accord du 6 juillet 2023 relatif aux périodes d'essai dans la branche des ESH.....	28
<b>IDCC 2336   Habitat-logement accompagnés</b> : accord n° 25 du 6 juillet 2023 relatif à la négociation salariale et à la rémunération .....	30
<b>IDCC 2336   Habitat-logement accompagnés</b> : avenant n° 62 du 6 juillet 2023 relatif à la négociation salariale.....	32
<b>IDCC 2412   Films-animation</b> : avenant n° 16 du 25 mai 2023 relatif au repositionnement du métier d'infographiste des effets visuels numériques confirmé.....	34
<b>IDCC 3229   Navigation intérieure</b> : protocole d'accord du 20 juin 2023 relatif au taux de majoration pour les salaires minima conventionnels et à l'obligation de négociation de nouvelles grilles de classification.....	36
Accord(s) professionnel(s)	
<b>Caisse d'épargne</b> : avenant n° 5 du 26 juin 2023 à l'accord collectif national du 24 novembre 2005 relatif à la retraite supplémentaire.....	48

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES  
EN GROS DES VIANDES**

**Accord du 5 juillet 2023**

à l'accord du 2 décembre 2020  
relatif aux certificats de qualification professionnelle

NOR : ASET2350913M

IDCC : 1534

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

**Culture Viande ;**

**FNEAP,**

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**

Les partenaires sociaux ont doté la branche professionnelle, dès 2005, de certificats de qualification professionnelle (CQP). Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, la branche a soutenu sa politique de sécurisation des parcours professionnels, d'une part en actualisant les référentiels de compétences propres à ses métiers pour les inscrire dans une logique d'évolution et de reconnaissance professionnelles, et d'autre part, en adhérant aux CQP dits « transversaux » pour permettre la validation des compétences acquises dans un emploi commun aux branches de l'agroalimentaire.

Les travaux de la branche permettent ainsi de mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés un outil de gestion des emplois et des compétences adapté à leurs besoins respectifs, aux fins de :

- professionnaliser un salarié après une intégration réussie ;
- accompagner l'évolution professionnelle en validant les acquis de l'expérience ;
- développer des compétences nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises par des formations adaptées à l'évolution des métiers ;

- valoriser les métiers des viandes et reconnaître les compétences par la qualification et le positionnement dans la classification des emplois de la branche.

Par le présent accord, la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros de viandes reconnaît et couvre vingt-et-un emplois par des certificats de qualification professionnelle. Parmi ces emplois, sept sont spécifiques au secteur de la transformation des viandes et quatorze sont communs aux branches de l'agroalimentaire.

Enfin, cet accord s'inscrit dans la continuité de la démarche initiée par les partenaires sociaux, via l'accord relatif aux parcours professionnels individualisés du 2 décembre 2020, de placer les parcours professionnels au cœur de la stratégie sociale des entreprises.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

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

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives aux CQP contenues dans les accords antérieurs de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **Article 3 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Chapitre II Certificats de qualification professionnelle (accord du 2 décembre 2020)**

## **Article 4 | Définition des certificats de qualification professionnelle**

Le CQP est une certification attestant, dans les conditions ci-après, d'une qualification professionnelle dans un emploi de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou d'une branche du secteur alimentaire signataire de l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux et de ses avenants.

Les CQP reconnaissent un ensemble de connaissances (qualité – sécurité – hygiène – flux produits – outils installation – communication) et de savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi.

La préparation d'un CQP nécessite un accompagnement pédagogique approprié conformément aux référentiels des CQP.

## **Article 5 | Institution des certificats de qualification professionnelle**

La branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes se dote de 21 CQP :

- 14 CQP communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire (industries agroalimentaires, coopératives agricoles, commerce agricole) ;
- 7 CQP spécifiques aux industries et commerces en gros des viandes.

## **Article 5.1 | CQP communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire**

La branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes adopte, reconnaît et positionne dans sa classification, les 14 certificats de qualification professionnelle communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire.

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche CQP, pour les nouveaux entrants, (notamment dans le cadre de contrats en alternance) ou pour des salariés déjà présents dans l'entreprise, pour les treize CQP communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire suivants :

- CQP conducteur de machines ;
- CQP ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- CQP opérateur de production ;
- CQP attaché commercial ;
- CQP agent de maintenance ;
- CQP agent logistique ;
- CQP conducteur de ligne ;
- CQP responsable d'équipe ;
- CQP responsable d'unité de production ;
- CQP technicien de maintenance spécialisé ;
- CQP conducteur de process ;
- CQP technicien logistique ;
- CQP commercial sédentaire ;
- CQP promoteur des ventes.

## **Article 5.2 | CQP spécifiques aux industries et commerces en gros des viandes**

Les entreprises et leurs salariés disposent de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- opérateur en 1<sup>re</sup> transformation des viandes ;
- opérateur en 2<sup>e</sup> transformation des viandes ;
- opérateur en 3<sup>e</sup> transformation des viandes ;
- opérateur en stabulation des animaux de boucherie ;
- opérateur en traitement des cuirs et peaux ;
- opérateur en préparation de commandes ;
- formateur interne en entreprise.

## **Article 6 | Reconnaissance des 21 CQP au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**

La branche ICGV dispose donc de 21 CQP, cités ci-dessus, répondant aux exigences de la loi du 5 mars 2014, à savoir d'être architecturés par bloc de compétences, apportant une souplesse d'acquisition pour les salariés.

La loi du 5 septembre 2018 a introduit l'obligation d'un niveau de qualification pour tout titre professionnel, diplôme, CQP, enregistré au RNCP. La branche ICGV a acté, en application de l'arrêté du 8 janvier 2019, l'attribution des niveaux de qualification des CQP spécifiques ICGV déjà enregistrés ou en cours d'enregistrement de la façon suivante :

*(Voir page suivante.)*

Certificat de qualification professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (Cadre national des certifications professionnelles)
Opérateur en 1 <sup>re</sup> transformation des viandes	3
Opérateur en 2 <sup>e</sup> transformation des viandes	3
Opérateur en 3 <sup>e</sup> transformation des viandes	3
Opérateur en stabulation des animaux de boucherie	3
Opérateur en traitement des cuirs et peaux	3
Opérateur en préparation de commandes	3
Formateur interne en entreprise	5

En outre, OCAPIAT a œuvré pour définir les niveaux de qualification des CQP transversaux dont certains de ces niveaux sont en cours de définition :

Certificat de qualification professionnelle transversaux accessibles aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (Cadre national des certifications professionnelles)
CQP Opérateur de production	En cours d'enregistrement (3)
CQP Conducteur de machines	En cours d'enregistrement (3)
CQP Conducteur de ligne	En cours d'enregistrement (4)
CQP Conducteur de process	En cours d'enregistrement (4)
CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel	En cours d'enregistrement (3)
CQP Agent de maintenance	En cours d'enregistrement (3)
CQP Technicien de maintenance spécialisé	En cours d'enregistrement (4)
CQP Agent logistique	3
CQP Technicien logistique	En cours d'enregistrement (4)
CQP Attaché commercial	En cours d'enregistrement (5)
CQP Commercial sédentaire	En cours d'enregistrement (4)
CQP Promoteur des ventes	En cours d'enregistrement (5)
CQP Responsable d'équipe	En cours d'enregistrement (5)
CQP Responsable d'unité de production	En cours d'enregistrement (5)

## Article 7 | Présentation de la démarche à la CPNEFP

En amont de la mise en œuvre d'une démarche CQP, l'organisation professionnelle de rattachement reçoit de l'entreprise directement ou indirectement (par l'organisme de formation ou l'OPCO), un dossier dûment complété qui comprend une présentation de l'entreprise, ses motivations, des éléments sur le profil des candidats et le parcours de formation le cas échéant, le PV de consultation des IRP sur la démarche et leur avis. Le modèle de ce « dossier support de présentation de la démarche à la CPNEFP » fait l'objet de l'annexe 1 à l'accord du 2 décembre 2020.

L'organisation professionnelle de rattachement présente ce dossier aux membres de la CPNEFP et le collège « salariés » désigne un membre du jury. L'organisme de formation ou l'OPCO se rapproche de l'organisation professionnelle de rattachement pour connaître les membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale.



Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise.

Le secrétariat de l'AGEPEV, pour le compte de la CPNEFP ICGV, tient à jour et à disposition des organismes de formation, une liste des représentants de salariés et de président de jury (représentant employeur).

## **Article 8 | Modalités d'obtention du certificat de qualification professionnelle**

### **Article 8.1 | Évaluation des compétences**

L'évaluation des compétences est confiée à un tuteur, un formateur et un jury.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par les référentiels.

Néanmoins, les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Les blocs de compétences n'ont pas durée de validité et sont acquis à vie.

### **Article 8.2 | Jury sur site**

#### **a) Composition**

Le jury est composé :

- d'un représentant des employeurs (dénommé le « professionnel » ou « président de jury » dans la démarche CQP) n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise (ou sélectionné par l'organisme de formation dans la liste de président de jury transmise par l'organisation professionnelle de rattachement) ;
- d'un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et relevant d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et désigné en CPNEFP ;
- de l'organisme de formation en charge du pilotage de la démarche CQP et de l'accompagnement de l'entreprise ;
- éventuellement d'un représentant de l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise et relevant d'une organisation professionnelle signataire du présent accord.

Le jury ne peut valablement délibérer en l'absence d'un représentant des employeurs (le « professionnel » ou « président de jury ») ou d'un représentant des salariés et de l'organisme de formation.

#### **b) Missions**

Après les évaluations « tuteur » et « formateur », le jury se déplace sur site, d'une part pour évaluer les candidats (évaluation finale du « professionnel ») et d'autre part, pour délibérer. Le jury délibère en étudiant pour chaque candidat la synthèse des évaluations puis donne un avis favorable ou non aux candidats. Le jury propose à la CPNEFP l'attribution ou non du CQP.

#### **c) Secrétariat**

Le secrétariat du jury est assuré par l'organisme de formation qui a piloté la démarche CQP ou à défaut par un représentant de l'OPCO. Le secrétariat organise et prépare l'évaluation finale et



la délibération du jury, reporte les résultats dans les grilles correspondantes – y compris l'évaluation du professionnel – et adresse la grille de synthèse globale à l'organisation professionnelle de rattachement.

#### d) Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux confirment leur rattachement à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire et les suivants permettant la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle.

Les frais liés au fonctionnement des jurys sur site sont pris en charge par OCAPAT sur la base des frais réellement engagés et assurés par la contribution conventionnelle multibranches du secteur alimentaire prélevée au titre de la participation conventionnelle minimale au financement de la formation professionnelle. Le taux de contribution conventionnelle est fonction de l'effectif moyen de l'entreprise et s'applique sur la masse salariale (MS) brute.

Les frais de jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

Les membres du jury se font rembourser de leurs frais par l'organisme de formation ayant assuré le pilotage de la démarche. L'organisme de formation demande ensuite le remboursement à OCAPAT des frais réglés aux membres du jury CQP.

### Article 8.3 | *Délivrance du certificat de qualification professionnelle*

Lorsque le candidat a satisfait aux épreuves d'évaluation, la grille de synthèse globale, communément nommée « annexe 2 » (de l'accord du 2 décembre 2020), est validée par la CPNEFP et celle-ci donne mandat à l'organisme certificateur pour délivrer le certificat.

### Article 9 | *Prime à l'obtention du CQP*

Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime de 500 € minimum à l'issue du CQP.

### Article 10 | *Reconnaissance dans la grille de classification*

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est admis à la classification suivante de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

Certificat de qualification professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de classification minimal à l'issue de la certification
CQP Opérateur en 1 <sup>re</sup> transformation des viandes	III
CQP Opérateur en 2 <sup>e</sup> transformation des viandes	III
CQP Opérateur en 3 <sup>e</sup> transformation des viandes	III
CQP Opérateur en stabulation des animaux de boucherie	III
CQP Opérateur en traitement des cuirs et peaux	III

Certificat de qualification professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de classification minimal à l'issue de la certification
CQP Opérateur en préparation de commandes	III
CQP Formateur interne en entreprise	IV
CQP Agent de maintenance	III
CQP Agent logistique	III
CQP Attaché commercial	VIII
CQP Conducteur de ligne	IV
CQP Conducteur de machines	II
CQP Ouvrier qualifié du nettoyage industriel	II
CQP Opérateur de production	II
CQP Responsable d'équipe	VI
CQP Responsable d'unité de production	VIII
CQP Technicien de maintenance spécialisé	III
CQP Conducteur de process	IV
CQP Technicien logistique	IV
CQP Commercial sédentaire	VI
CQP Promoteur des ventes	VII

## Article 11 | *Suivi de la démarche CQP*

Dans un souci d'amélioration du suivi de la démarche de passage d'un CQP, les entreprises devront informer leurs instances représentatives du personnel du nombre de salariés qui ont sollicité le passage d'un CQP.

Au niveau de la branche, la CPNEFP réalisera un bilan annuel des CQP mis en œuvre afin de rendre compte à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche. La CPNEFP est chargée du suivi du présent accord et informera la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des éventuelles difficultés rencontrées lors de sa mise en œuvre.

## Article 12 | *Adhésion aux CQP transversaux du secteur alimentaire*

Les partenaires sociaux décident d'adhérer à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux et ses avenants.

## Chapitre V Dispositions finales (accord du 2 décembre 2020)

## Article 13 | *Dénonciation, révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

#### **Article 14 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 15 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

*Fait à Paris, le 5 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention Collective Nationale des entreprises  
de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes  
n°3179

**ANNEXE 1**

**Dossier de présentation de la démarche  
CQP à la CPNEFP ICGV**

## Dossier de présentation de la démarche CQP à la CPNEFP ICGV

Ce dossier doit être adressé à l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise **dûment complété et en amont de la mise en œuvre** de la démarche CQP.

Le dossier complet est présenté par l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise aux membres de la CPNEFP puis, le collège « salariés » de la CPNEFP désigne un membre du jury représentant le collège. L'organisme de formation ou l'OPCO doit se rapprocher de l'organisation professionnelle de rattachement pour connaître l'avis de la CPNEFP ainsi que le nom des membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale. Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise. Les frais de Jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

### Pièces supplémentaires à joindre au présent dossier :

- 1) **La copie du PV de consultation des IRP sur le projet CQP, ou à défaut le PV de carence.**

L'envoi du PV à l'organisation professionnelle doit au minimum être constitué par la page où figurent les membres présents et excusés, celle qui comprend le point de l'ordre du jour relatif à l'information-consultation sur le projet CQP (précisions sur le projet et avis favorable ou non) et la page signée par le secrétaire du CE.

- 2) **La grille d'évaluation par le tuteur adaptée par l'entreprise**

### ENTREPRISE

Établissement concerné	Nom :	Adresse :
	Naf :	
Contact dans l'établissement	Nom :	Tél. :
	Fonction dans l'établissement :	Email :

### ORGANISME PRESTATAIRE DU CQP

Organisme :	Nom	Adresse :
Contact dans l'organisme :	Nom :	Tél. :
	Fonction dans l'organisme :	Email :

### DEMARCHE CQP

## Dossier de présentation de la démarche CQP à la CPNEFP ICGV

Période prévue de début de formation :	
Période prévue de fin de formation :	
Période envisagée pour la tenue du jury sur site :	
Date de consultation IRP :	
Voie d'accès par :	<input type="checkbox"/> La formation continue (hors contrat de professionnalisation) <input type="checkbox"/> La formation continue – contrat de professionnalisation <input type="checkbox"/> La validation des acquis de l'expérience (VAE)

### CQP VISE(S)

<input type="checkbox"/> <b>Opérateur chargé de la stabulation des animaux</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Opérateur en traitement des cuirs et peaux d'animaux de boucherie</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 Option choisie (bloc n°2) : <input type="checkbox"/> Parage et conditionnement <input type="checkbox"/> OU Préparation d'ingrédients et conduite de machine
<input type="checkbox"/> <b>Opérateur en première transformation des viandes</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 Option choisie (bloc n°2) : <input type="checkbox"/> Préparation et première découpe des carcasses <input type="checkbox"/> OU Traitement des produits tripiers
<input type="checkbox"/> <b>Opérateur en deuxième transformation des viandes</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 Option choisie (bloc n°2) : <input type="checkbox"/> Préparation des pièces de viande <input type="checkbox"/> OU Préparation et gestion des carcasses
<input type="checkbox"/> <b>Opérateur en troisième transformation des viandes</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 Option choisie (bloc n°2) : <input type="checkbox"/> Préparation d'ingrédients <input type="checkbox"/> OU Parage et conditionnement
<input type="checkbox"/> <b>Opérateur en préparation de commandes</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Formateur interne dans les métiers de la viande</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

## Dossier de présentation de la démarche CQP à la CPNEFP ICGV

<input type="checkbox"/> <b>Opérateur de production</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> <b>Conducteur de machines</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Conducteur de ligne</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> <b>Conducteur de process</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Responsable d'équipe</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Responsable d'unité de production</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Ouvrier qualifié de nettoyage industriel</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> <b>Agent logistique</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Technicien logistique</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Agent de maintenance</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Technicien de maintenance</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> <b>Attaché commercial</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> <b>Commercial sédentaire</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> <b>Promoteur des ventes</b>	Bloc(s) visé(s) : <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3



Dossier de présentation de la démarche CQP à la CPNEEP ICGV

LA SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE D'OCCASION

- Présentation de l'entreprise et de ses enjeux

Rubrique	Ce qui est attendu	A remplir par l'organisme prestataire et/ou l'entreprise
Etablissement concerné	Son effectif salarié Appartient-il à un groupe ? Si oui, lequel ?	
La production de l'établissement	Nature (espèces travaillées...) Quantité (tonnages...)	
Les enjeux de l'établissement	Stratégie, commerciale, technologique, organisation du travail, GRH, conditions de travail... (10 lignes maximum)	

Dossier de présentation de la démarche CQP à la CPNEFP ICGV

• Présentation des candidats et des tuteurs

Ce tableau peut être remplacé par un tableau propre à l'entreprise s'il fournit les mêmes informations.

Candidat								Tuteur		
Prénom	Nom	Date de naissance	Lieu de naissance (ville - dépt)	Dernière certification obtenue et niveau de formation associé	Ancienneté dans l'entreprise (ans)	Poste occupé	CQP visé	Prénom	Nom	Poste occupé

## Dossier de présentation de la démarche CQP à la CPNEEP ICGV

- Calendrier prévisionnel du projet CQP

## LES RESULTATS DU POSITIONNEMENT DES CANDIDATS ET LES PARCOURS DE FORMATION LE CAS ECHEANT

*Ce tableau peut être remplacé par les tableaux Ev'Alim.*

[illegible]

*Ce tableau peut être remplacé par le tableau Ev'Alim.*

9

### Dossier de présentation de la démarche CQP à la CPNEEP ICGV

- Analyse des positionnements et parti pris du parcours de formation (objectifs, méthodes pédagogiques, contenu, volume horaire prévisionnel...)

10

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE  
ET PÂTISSERIE**

**Avenant n° 36 du 8 juin 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350915M

IDCC : 1747

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

**FEB,**

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**

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ne sont pas visées par le présent avenant.

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

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juin 2023**

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, les salaires minima conventionnels mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.



En conséquence, au 1<sup>er</sup> juin 2023, la grille des salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différentes catégories et degrés :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels
O/E	OE1	1 753,37 €
	OE2	1 766,97 €
	OE3	1 780,96 €
	OE4	1 812,86 €
	OE5	1 857,17 €
	OE6	1 925,78 €
	OE7	2 008,91 €
TAM	TA1	2 131,70 €
	TA2	2 268,28 €
	TA3	2 463,51 €
	TA4	2 631,68 €
	TA5	2 799,83 €
Cadres	CA1	2 973,65 €
	CA2	3 351,73 €
	CA3	3 892,33 €
	CA4	4 434,05 €
	CA5	4 998,36 €

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

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

## Article 3 | *Dépôt et extension*

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

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

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 8 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord de méthode du 15 juin 2023**  
relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

NOR : ASET2350916M

IDCC : 2128

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

**ANEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de leur volonté commune d'inscrire la convention collective de la Mutualité dans la durée et de lui permettre de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de négocier des mesures visant à réviser et à moderniser certains de ses éléments structurants ayant trait principalement à la rémunération et à la classification.

En effet, face à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la convention collective de la Mutualité, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'inscrire dans une dynamique positive et pro-active de révision d'une partie des dispositifs. L'objectif consiste à moderniser la convention collective de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salariés et des entreprises ainsi qu'à donner des repères pour construire de réels parcours professionnels.

Pour mémoire, un accord de méthode à durée déterminée dont l'objet était de fixer le champ des travaux de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le 15 mars 2019. Cet accord est arrivé à terme le 31 décembre 2020.

Un nouvel accord de méthode à durée déterminée relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective de la mutualité a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 12 mars 2021. Cet accord est arrivé à terme le 31 décembre 2021.

Afin de poursuivre les travaux de révision et de modernisation, les partenaires sociaux décident de conclure un nouvel accord de méthode pour la période 2023-2024.

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

Le présent accord a pour champ d'application les travaux menés en 2023-2024 portant sur les thématiques suivantes :

- révision de la RMAG, mise en place d'un salaire minimum par classe et réflexion autour de la notion d'emplois-repères ;
- révision de l'architecture de rémunération ;
- définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
- poursuite des travaux autour des classifications ;
- identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par la modernisation de la CCN.

Les partenaires sociaux s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à recourir à l'accompagnement de tiers-experts. Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l'emploi, le financement de ces derniers est pris en charge par l'ANEM et l'AGFBM.

À titre indicatif, il est convenu paritairement que les partenaires sociaux se réunissent à une fréquence d'un groupe de travail paritaire par mois tout au long des travaux. Ce calendrier pourra être adapté en fonction des besoins.

## **Article 2 | *Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales***

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux nécessitant des groupes de travail préalables, les organisations syndicales bénéficient de moyens supplémentaires spécifiques à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche et jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux bénéficient de 250 journées d'absence réparties de manière égale entre les organisations syndicales représentatives de la branche.

Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l'emploi, les parties conviennent paritairement d'une participation à part égale de l'ANEM et de l'AGFBM dans la prise en charge des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM prennent chacune en charge 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À titre illustratif, si 250 journées d'absence étaient utilisées par les organisations syndicales, l'ANEM et l'AGFBM prendraient chacune en charge 125 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de traiter exclusivement les thématiques visées par le présent accord lors de travaux préparatoires à l'exclusion des temps dédiés aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires.

Il est précisé que le droit de tirage associé à ces journées d'absence rémunérées ne peut s'effectuer que sur la période courant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024.

Un formulaire permettant aux organisations syndicales d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus figure en annexe du présent accord de branche.

Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif et fractionnables en demi-journées.

L'ANEM et la structure employeur doivent être destinataires de la justification de la participation effective des intéressés aux travaux visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et matérialisée par le formulaire figurant en annexe. L'ANEM rembourse directement à l'employeur, sur demande de sa part via l'envoi du formulaire figurant en annexe, les salaires et l'ensemble des cotisations sociales associées. L'ANEM refacture à l'AGFBM les journées d'absence remboursées pour le compte de cette dernière.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 notamment en son article 2.1.

### **Article 3 | Dispositions diverses**

#### **Article 3.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la Mutualité.

#### **Article 3.2 | Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

#### **Article 3.3 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord durant le premier semestre de l'année 2024.

### **Article 4 | Durée. Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2024. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

### **Article 5 | Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Article 6 | Formalités de dépôt. Extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

*Fait à Paris, le 15 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Formulaire justificatif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 du présent accord

■ Organisation syndicale : .....

■ Date de la réunion : .....

Salarié pour lequel la prise en charge est demandée :

Nom : .....

Prénom : .....

■ Entreprise employeur :

Nom : .....

Adresse complète : .....

.....

.....

■ Durée de la réunion pour laquelle la prise en charge est demandée :

Journée

Demi-journée

■ Salaire net et cotisations sociales pour lesquels la prise en charge est demandée (à remplir par l'entreprise employeur) :

..... euros.

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : 2150 | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

### **Accord du 6 juillet 2023**

relatif aux périodes d'essai dans la branche des ESH

NOR : ASET2350912M

IDCC : 2150

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

**FNESH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT SP ;**

**BATI MAT TP CFTC ;**

**SNUHAB CFE-CGC ;**

**FSPSS FO ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ont conclu le 6 juillet 2023 un accord portant modification et mise en conformité de la convention collective de la branche des ESH, aux dispositions légales relatives aux durées des périodes d'essai, et portant mise en place d'une possibilité de renouvellement de la période d'essai des cadres.

Les parties signataires conviennent que les stipulations de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord se substituent intégralement aux stipulations préexistantes édictées à l'article 11 (Période d'essai) de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000.

### **Article 1<sup>er</sup> | Période d'essai**

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les employés, les ouvriers et le personnel d'immeubles relevant du premier coefficient hiérarchique de chacune des classifications ;
- 2 mois pour les employés, les ouvriers, et le personnel d'immeubles relevant des autres coefficients hiérarchiques ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres. Le renouvellement de la période d’essai est possible dans la limite de 2 mois.

Toutefois, s’il s’agit d’employés, d’ouvriers, de personnel d’immeubles, d’agents de maîtrise ou de cadres présentant de sérieuses références ou des qualifications techniques reconnues, l’essai qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l’employeur.

Le salarié maintenu en fonction à la fin de la période d’essai bénéficie de la reprise de son ancienneté acquise lors de contrats antérieurs dans la société.

Pendant la période d’essai, les droits découlant de la présente convention sont les mêmes que ceux des bénéficiaires de contrats à durée indéterminée et maintenus en fonction à l’issue de leur période d’essai ou exemptés de cette période, sauf en ce qui concerne le licenciement et le maintien du salaire en cas de maladie défini à l’article 29 ci-dessous.

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

Aucune stipulation particulière n’a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

## **Article 4 | Dépôt**

Le présent accord fait l’objet d’un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

## **Article 5 | Extension**

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l’objet d’une demande d’extension auprès de la direction générale du travail.

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.

Après avoir lu et paraphé chacune des 4 pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l’ensemble de l’accord et ses annexes au nom de leur organisation.

*Fait à Paris, le 6 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Accord n° 25 du 6 juillet 2023**  
relatif à la négociation salariale et à la rémunération

NOR : ASET2350910M

IDCC : 2336

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

**HEXOPÉE ;**

**SOLHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés sur plusieurs thématiques, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des NAO distinctes.

À la suite de l'évolution du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023, le salaire minimum conventionnel s'est retrouvé inférieur à ce nouveau montant. Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises pour une nouvelle négociation salariale. L'évolution salariale conclue par le présent texte tient compte du contexte actuel à savoir une forte inflation depuis plusieurs mois mais aussi de la situation financière des structures qui ne peuvent supporter une évolution importante en cours d'année.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des PACT ARIM, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale qui ne concerne que la partie fixe de la rémunération.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des foyers et services pour jeunes travailleurs.

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

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des personnels des PACT ARIM relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des foyers et services pour jeunes travailleurs, appliquant la CCN HLA sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre dans la mesure où les dispositions ont vocation à s'appliquer dans toutes les structures relevant de la CCN HLA.

### **Article 3 | Évolution de la valeur fixe. Salaires minima des personnels des PACT ARIM**

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

- la partie fixe est égale à :
  - pour 35 heures payées 35 heures : 822,2351 € ;
  - pour 35 heures payées 39 heures : 912,2047 € ;
- la valeur du point reste fixée comme suit :
  - pour 35 heures payées 35 heures : 1,9410 € ;
  - pour 35 heures payées 39 heures : 2,1629 €.

### **Article 4 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

### **Article 6 | Durée et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que d'une demande d'extension en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

*Fait à Paris, le 6 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 62 du 6 juillet 2023**  
relatif à la négociation salariale

NOR : ASET2350911M

IDCC :2336

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

**HEXOPÉE ;**

**SOLHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si les travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés et ayant abouti à plusieurs avenants, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des négociations salariales distinctes.

À la suite de l'évolution du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023, le salaire minimum conventionnel s'est retrouvé inférieur à ce nouveau montant. Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises pour une nouvelle négociation salariale. L'évolution salariale conclue par le présent texte tient compte du contexte actuel à savoir une forte inflation depuis plusieurs mois mais aussi de la situation financière des structures qui ne peuvent supporter une évolution importante en cours d'année.

Le présent avenant, est applicable uniquement pour les structures FSJT. En conséquence, le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au système de rémunération dont dépendent les structures des personnels des PACT ARIM.

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

Le présent avenant s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des personnels des PACT ARIM, appliquant la CCN des personnels des PACT et ARIM préalablement à l'arrêté de fusion du 1<sup>er</sup> août 2019, sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

## **Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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) salariés visées à 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 3 | Montant des valeurs de point**

Le présent article annule l'article 3 de l'avenant n° 56 du 16 juin 2021.

À compter de l'extension du présent avenant :

- la valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,175 € ;
- la valeur de point tranche supérieure (VTrS) reste fixée à 1,13 €.

## **Article 4 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

## **Article 5 | 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 6 | 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 7 | Révision. Dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 6 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 16 du 25 mai 2023**

relatif au repositionnement du métier d'infographiste  
des effets visuels numériques confirmé

NOR : ASET2350909M

IDCC : 2412

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

**SPI-producteurs ;**

**AnimFrance,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche de la production de films d'animation rappellent que la branche est composée majoritairement de très petites, petites ou moyennes entreprises.

Le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés, sans qu'il ne soit donc nécessaire de prévoir des stipulations spécifiques complémentaires pour ces entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche de la production de films d'animation rappellent aux entreprises de la branche leur obligation de respecter l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, à compétence et expérience équivalente, conformément aux dispositions du code du travail.

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

L'avenant n° 11 à la convention collective nationale de la production de films d'animation – conclu le 8 février 2018, étendu par arrêté du 17 février 2020 – a modifié l'ordonnancement et l'intitulé des filières de métiers, la liste des fonctions éligibles au contrat à durée déterminée d'usage et leurs définitions ainsi que l'articulation des niveaux hiérarchiques.

Ces différentes modifications ont pris en compte l'évolution des techniques numériques. Ainsi, l'avenant n° 11 a décliné la fonction générique d'infographiste en plusieurs fonctions, afin

de tenir compte de la diversité des compétences nécessaires aux différentes phases de fabrication (pipeline, lay out, compositing...).

Les parties signataires avaient alors convenu que ces fonctions issues de la fonction générique initiale étaient positionnées en catégorie III B, plus haut niveau des non-cadres, en attribuant cependant la qualification cadre en catégorie III A au seul infographiste des effets visuels numériques.

Après examen de l'évolution du métier d'infographiste des effets visuels numériques, les parties constatent que l'étape de conception et de réalisation des effets visuels numériques a évolué ces dernières années, dans le sens d'une intégration sans cesse plus poussée au sein de la chaîne de fabrication des œuvres.

L'infographiste des effets visuels numériques ne se distingue désormais plus des autres infographistes par la maîtrise d'une technicité spécifique, ni par l'exercice d'un encadrement particulier, ni par un degré d'autonomie et de responsabilité, justifiant son positionnement en catégorie cadre.

## **Article 2 | Repositionnement de l'infographiste des effets visuels numériques – confirmé**

■ À l'article 31.4 « Les fonctions – Filière 4 : Animation 3D » :

La catégorie III A afférente à la fonction d'infographiste des effets visuels numériques – confirmé est remplacée par la catégorie III B.

■ À l'article 32.2. « Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage – Filière 4 : Animation 3D » :

La catégorie III A afférente à la fonction d'infographiste des effets visuels numériques – confirmé est remplacée par la catégorie III B.

## **Article 3 | Entrée en vigueur de l'accord et effectivité de ce repositionnement**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du premier mois suivant sa date d'extension publiée au *Journal officiel* de la République française (JORF).

Toutefois, à la date de l'entrée en vigueur du présent avenant dans l'entreprise, l'infographiste des effets visuels numériques – confirmé engagé sur la production d'un programme objet d'un ou de plusieurs contrats de travail conformément à l'article 18.4 de la présente convention collective, gardera son positionnement en catégorie III A jusqu'au terme de son engagement sur ladite production.

## **Article 4 | Dépôt. Extension**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 25 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**  
**(Personnel sédentaire, transport de marchandises)**

**Accord du 20 juin 2023**

relatif au taux de majoration pour les salaires minima conventionnels  
et à l'obligation de négociation de nouvelles grilles de classification

NOR : ASET2350917M

IDCC 3229

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

**EFF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNPD CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Réunis en commission paritaire le 20 juin 2023, les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

- d'une part, d'appliquer au 1<sup>er</sup> juin 2023 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 2,5 % pour les salaires minima conventionnels ;
- d'autre part, de négocier avant le 31 décembre 2023 l'application de nouvelles grilles de classifications pour, à la fois les mettre en conformité avec les évolutions réglementaires intervenues en matière de qualification professionnelle (transposition par la France de la directive 2017/2397 du 12 décembre 2017 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la navigation intérieure), et faire évoluer les minima conventionnels conformément au niveau d'inflation atteint lors de la signature du nouvel accord, dans la limite de + 5 % à grille équivalente applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Article 2**

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)



Transport fluvial de marchandises. Flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13<sup>e</sup> mois, objectifs...).

Application à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

(En euros.)

Classification automoteur et convoi	Ancienneté dans l'entreprise					
	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans
Toutes longueurs						
Matelot débutant	100	21 847	-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	22 054	22 716	23 377	24 039	-
Matelot Niveau 2	102	22 148	22 813	23 477	24 142	24 806
Maître Matelot	104	22 384	23 055	23 727	24 398	25 070
Matelot Garde Moteur	104	22 384	23 055	23 727	24 398	25 070
Matelot - Timonier	104	22 384	23 055	23 727	24 398	25 070
Longueur convoi ou unité - 120 mètres						
Mécanicien	106	23 339	24 039	24 739	25 439	26 139
Timonier-Conducteur	106	23 444	24 147	24 851	25 554	26 257
Maître mécanicien	108	24 923	25 670	26 418	27 166	27 913
Second capitaine	110	25 918	26 696	27 473	28 251	29 028
1 <sup>er</sup> Capitaine	112	28 922	29 790	30 658	31 525	32 393
1 <sup>er</sup> Capitaine responsable de bord	114	29 040	29 911	30 783	31 654	32 525
						26 839
						26 961
						28 661
						29 806
						33 261
						33 396

Classification automoteur et convoi	Ancienneté dans l'entreprise					
	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans
	Longueur convoi ou unité + 120 mètres					
Mécanicien	107	23 456	24 160	24 864	25 568	26 271
Timonier-Conducteur	107	23 562	24 269	24 976	25 683	26 389
Maître mécanicien	109	25 040	25 792	26 543	27 294	28 045
Second capitaine	111	26 625	27 424	28 223	29 021	29 820
1 <sup>er</sup> Capitaine	113	29 745	30 637	31 529	32 422	33 314
1 <sup>er</sup> Capitaine responsable de bord	115	29 862	30 758	31 654	32 550	33 446
Commandant	117	33 036	34 027	35 018	36 009	37 000
						26 975
						27 096
						28 797
						30 619
						34 206
						34 342
						37 991

## Transport fluvial de marchandises. Personnel sédentaire

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

Application à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

*(En euros.)*

Position I	111	28 356
	à	
	132	32 231
Position II	133	33 407
	à	
	155	38 953
Position III	156	39 287
	à	
	175	44 070
Position III B	176	44 365
	à	
	207	54 788
Position III C	208	55 055
	à	
	255	69 567

Transport fluvial de marchandises. Flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13<sup>e</sup> mois, objectifs).

Application à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

(En euros.)

Classification automoteur et convoi	Ancienneté dans l'entreprise					
	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans
Toutes longueurs						
Matelot	001	21 847	22 502	23 157	23 813	24 468
Matelot -Timonier	004	22 148	22 813	23 477	24 142	24 806
Longueur convoi ou unité : 38,5 m						
Timonier-Conducteur	010	22 247	22 915	23 582	24 249	24 917
Capitaine	020	23 444	24 147	24 851	25 554	26 257
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m						
Timonier-Conducteur	011	22 973	23 662	24 351	25 040	25 730
Capitaine	021	24 151	24 876	25 600	26 325	27 049
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m						
Timonier-Conducteur	012	23 444	24 147	24 851	25 554	26 257
Capitaine	022	25 918	26 696	27 473	28 251	29 028
Longueur convoi ou unité : > 120 m						
Timonier-Conducteur	013	24 622	25 361	26 100	26 838	27 577
Capitaine	023	28 274	29 123	29 971	30 819	31 667

## Transport fluvial de marchandises. Personnel sédentaire

### Personnel ouvrier de la navigation intérieure

Application à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

(En euros.)

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 <sup>er</sup> échelon	76	21 064
2 <sup>e</sup> échelon	78	21 240
3 <sup>e</sup> échelon	80	21 474
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 <sup>er</sup> échelon	81	21 555
2 <sup>e</sup> échelon	83	21 902
3 <sup>e</sup> échelon	86	22 315
Ouvrier qualifié niveau III		
1 <sup>er</sup> échelon	87	22 488
2 <sup>e</sup> échelon	90	23 009
3 <sup>e</sup> échelon	93	23 833
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 <sup>er</sup> échelon	94	24 087
2 <sup>e</sup> échelon	101	25 869
3 <sup>e</sup> échelon	106	27 126
Chef d'équipe niveau V		
1 <sup>er</sup> échelon	107	27 381
2 <sup>e</sup> échelon	110	28 158
3 <sup>e</sup> échelon	118	29 524

Transport fluvial de passagers. Personnel ETAM et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

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

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	21 272			
Niveau II	22 081	22 412	22 744	23 075
Niveau III	25 641	26 026	26 410	26 795
Agents de maîtrise				
Niveau IV – Maîtrise	26 845	27 249	27 651	28 053
Niveau V – Haute-maîtrise	30 687	31 147	31 607	32 069
Cadres				
Niveau VI – Cadre	32 650	33 140	33 629	34 119
Niveau VII – Cadre supérieur	55 932	56 771	57 611	58 449

## Transport fluvial de marchandises. Personnel sédentaire

### Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties

Application à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

(En euros.)

	Coefficients	Mini annuelle
<b>Employés</b>		
<b>Niveau I</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	76	21 064
2 <sup>e</sup> échelon	78	21 181
3 <sup>e</sup> échelon	80	21 357
<b>Niveau II</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	81	21 591
2 <sup>e</sup> échelon	83	21 671
3 <sup>e</sup> échelon	86	22 018
<b>Niveau III</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	87	22 424
2 <sup>e</sup> échelon	90	23 003
3 <sup>e</sup> échelon	93	23 833
<b>Niveau IV</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	94	24 087
2 <sup>e</sup> échelon	97	24 850
3 <sup>e</sup> échelon	101	25 869
<b>Niveau V</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	102	26 122
2 <sup>e</sup> échelon	106	27 126
3 <sup>e</sup> échelon	110	28 158
<b>Agents de maîtrise</b>		
<b>Niveau I</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	102	26 096
3 <sup>e</sup> échelon	106	27 100
4 <sup>e</sup> échelon	110	28 130
<b>Niveau II</b>		
1 <sup>er</sup> échelon	111	28 384
2 <sup>e</sup> échelon	115	29 401
3 <sup>e</sup> échelon	120	29 561

	Coefficients	Mini annuelle
Niveau III		
1 <sup>er</sup> échelon	121	29 762
2 <sup>e</sup> échelon	126	30 858
3 <sup>e</sup> échelon	132	32 263



Transport fluvial de passagers. Personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

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

(En euros.)

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	21 550	21 724	22 152	22 578
Maître d'hôtel	23 517	23 940	24 412	24 882
Assistant du directeur ou du commissaire de bord	26 009	26 477	26 996	27 516
Chef de cuisine	30 159	30 702	31 305	31 908
Directeur ou commissaire de bord	33 202	33 799	34 464	35 127

Transport fluvial de passagers. Personnel navigant technique

Barème professionnel de rémunération annuelles minimales garanties

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

(En euros.)

1.00 - Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	21 272	21 440	21 649	22 067
Matelot « Agent de sécurité »	21 388	21 482	21 691	22 109
Capitaine de classe 2				
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)	21 522	21 693	21 905	22 327
Capitaine de classe 1				
(Conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	21 588	21 977	22 408	22 841
2 <sup>e</sup> type de voyage et de voies	23 505	23 928	24 399	24 869
1 <sup>er</sup> type de voyages et de voies	24 632	25 076	25 568	26 061

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	21 272	21 440	21 649	22 067
Matelot « Agent de sécurité »	21 388	21 482	21 691	22 109
Timonier				
Exploitation diurne	21 505	21 637	21 848	22 268
Autres types d'exploitation	21 622	21 693	21 905	22 327

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Capitaine de classe 2				
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres )	21 739	21 911	22 130	22 555
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	21 758	22 149	22 585	23 020
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	26 862	27 346	27 884	28 421
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	22 688	23 097	23 550	24 003
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	29 835	30 372	30 969	31 565
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	34 130	34 745	35 427	36 110
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	34 841	35 468	36 165	36 861

Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE**

**Avenant n° 5 du 26 juin 2023**

à l'accord collectif national du 24 novembre 2005  
relatif à la retraite supplémentaire

NOR : ASET2350914M

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**SNE CFE-CGC ;**

**UNSA Unifié,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent régime supplémentaire de retraite a pour objet d'assurer un complément de revenu à ses bénéficiaires lors de leur départ à la retraite. Or, cet objectif est contrarié par le nombre croissant de salariés ne cotisant que quelques mois, semaines voire jours au régime, certains :

- sont titulaires de contrats à durée déterminée ou en alternance d'une courte durée ;
- décident de mettre fin rapidement à leur contrat à durée indéterminée.

En effet, ce phénomène implique :

- que les salariés concernés :
  - bénéficient d'un complément de retraite non significatif du fait d'une durée de cotisation trop courte ;
  - subissent une minoration de leur salaire net, en raison de la participation salariale au régime, sans que cela ne permette la constitution d'un complément de retraite pertinent ;
- un coût de gestion *in fine* supporté par les entreprises et les salariés, lié au respect des obligations légales et réglementaires par le gestionnaire du régime, conséquent et disproportionné en comparaison du faible montant de droits acquis par ces salariés.

Dans ces circonstances, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont ouvert une négociation de révision de l'accord du 24 novembre 2005 et de ses avenants afin d'endiguer le phénomène précédemment décrit.

Dans un souci de clarté et de meilleure lisibilité de l'accord visé ci-dessus, les parties décident de consolider l'intégralité des évolutions apportées par l'avenant n° 4 ainsi que celles du présent avenant dans un texte consolidé annexé à titre d'information au présent accord.

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

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord collectif national relatif à la retraite supplémentaire de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 3 et complété de l'avenant n° 4 a pour objet d'offrir la possibilité à certains salariés de se dispenser d'adhérer au régime et de permettre d'ajouter les options de réversion, les précisions et les modalités pratiques de calcul et de versement des droits à réversion dans le contrat d'assurance.

Les autres dispositions de l'accord collectif que celles expressément mentionnées ci-après demeurent inchangées.

## **Article 2 | Révision des dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 3 et complété de son avenant n° 4**

### **Article 2.1 | Modification de l'article 1-2 « Caractère obligatoire » de l'article 1<sup>er</sup> « Bénéficiaires du régime »**

L'article 1-2 est complété par la stipulation suivante :

« Par dérogation, les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois ont la faculté de se dispenser d'adhérer au régime de retraite supplémentaire.

Cette demande de dispense pourra être effectuée lors de l'embauche et devra être formalisée par le salarié au moyen d'un écrit, mentionnant qu'il a été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix. »

### **Article 2.2 | Modification de l'article 5 « Clause de réversion »**

L'article 5 est supprimé et remplacé par la stipulation suivante :

« En cas de rente réversible au profit du conjoint survivant et conformément aux dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, la pension de réversion sera partagée au moment du décès du bénéficiaire entre son conjoint survivant non remarié et son (ses) éventuel(s) ex-conjoint(s), séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage par rapport à la durée totale des mariages.

Les options de réversion, les précisions et les modalités pratiques de calcul et de versement des droits à réversion sont susceptibles d'être apportées dans le contrat d'assurance et reprises dans la notice d'information. »

## **Article 3 | Dispositions diverses**

### **Article 3.1 | Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises remplissant les conditions du chapitre 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 à l'accord collectif du 24 novembre 2005 complété de l'avenant n° 4.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

### **Article 3.2 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord, qui vaut avenant, sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

*Fait à Paris, le 26 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Pour information – accord collectif national relatif à la retraite supplémentaire de la branche Caisse d'épargne en sa version consolidée issue de l'avenant n° 3 et complétée des dispositions des avenants n° 4 et n° 5.

### Préambule

L'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, prise en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) a créé de nouveaux plans d'épargne retraite, dont le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), destiné à remplacer les régimes dits « article 83 ».

Afin de tenir compte des nouvelles évolutions législatives et réglementaires en la matière, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont ouvert une négociation de révision de l'accord du 24 novembre 2005 afin de mettre en place un PERO se substituant au régime de retraite à cotisations définies dit « article 83 » et prévu par l'accord de branche Caisse d'épargne.

En outre, la pandémie mondiale liée au Covid-19 a eu des conséquences fortes tant d'un point de vue sanitaire qu'en termes d'activité économique, conduisant le législateur à mettre en place un arsenal juridique destiné à maintenir l'emploi.

C'est ainsi que la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative, notamment, à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, est venue aménager les modalités de maintien de garantie de prévoyance et garantie frais de santé pour les salariés placés en position d'activité partielle à l'exclusion toutefois de la retraite supplémentaire.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne souhaitent modifier le régime conventionnel de retraite supplémentaire de l'accord de branche signé le 24 novembre 2005.

En effet, dans un souci de solidarité et afin de tirer les conséquences de la loi précitée sur la retraite supplémentaire, ils ont décidé, pour les salariés placés en activité partielle en raison du contexte sanitaire lié au Covid-19, d'aligner l'assiette des cotisations de retraite supplémentaire sur le montant de l'indemnité légale et, le cas échéant complémentaire, d'activité partielle.

Plus globalement, les partenaires sociaux souhaitent mettre en conformité les dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 modifié avec l'évolution de la réglementation en matière de protection sociale.

Le présent texte constitue un avenant de révision de l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire du 24 novembre 2005. Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions du précédent accord à durée indéterminée conclu au niveau de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue des avenants n° 1 du 2 décembre 2010 et n° 2 du 15 avril 2014.

### Chapitre 1<sup>er</sup> Champ d'application et objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Cet avenant se substitue aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne et ayant le même objet.

Le présent avenant a pour objet :

- la transformation du régime de retraite supplémentaire dit « article 83 » en plan d'épargne retraite obligatoire, en conformité avec les dispositions de la loi Pacte ;
- d'organiser le maintien des garanties de retraite supplémentaire pour les salariés placés en position d'activité partielle en raison du contexte sanitaire lié au Covid-19 ;
- et de mettre en conformité l'accord avec les dispositions réglementaires relatives à la retraite supplémentaire.

## **Chapitre 2 Le dispositif de retraite supplémentaire**

### **Article 1<sup>er</sup> | Bénéficiaires du régime**

#### **1.1. Définition**

Tout salarié ou assimilé des entreprises de la branche (CDI et CDD) bénéficie du régime sans condition d'ancienneté.

Le régime bénéficie également, dans les mêmes conditions, aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

#### **1.2. Caractère obligatoire**

L'adhésion des bénéficiaires au régime de retraite supplémentaire est obligatoire.

Elle résulte de la signature de l'accord et ses avenants par les organisations syndicales représentatives et par BPCE, en application de l'article L. 512-107 du code monétaire et financier.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail.

Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Par dérogation, les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois ont la faculté de se dispenser d'adhérer au régime de retraite supplémentaire.

Cette demande de dispense pourra être effectuée lors de l'embauche et devra être formalisée par le salarié au moyen d'un écrit, mentionnant qu'il a été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix.

### **Article 2 | Objet**

Le présent régime supplémentaire de retraite relève des dispositions applicables au plan d'épargne retraite obligatoire, telles que définies par la loi « Pacte » n° 2019-486 du 22 mai 2019 et de ses textes d'application.

Il a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels payables au bénéficiaire à compter de la date de la liquidation de sa pension de retraite de base.

Les versements effectués par les entreprises et les bénéficiaires donnent lieu à l'attribution d'un nombre de points ou « unités de rente », inscrits au compte individuel de chaque bénéficiaire.

Les prestations prévues par le régime de retraite supplémentaire et précisées dans la notice d'information qui est remise par l'entreprise aux salariés, ne constituent en aucun cas un engagement pour l'entreprise, qui n'est tenue à l'égard de ses salariés qu'au seul paiement des cotisations à l'organisme complémentaire.



### 3.1. Cotisations obligatoires

Les taux de cotisations sont les suivants :

- 6 % sur la tranche de salaire correspondant à un plafond annuel de la sécurité sociale ;
- 4 % sur la tranche de salaire supérieure à un plafond annuel de la sécurité sociale.

La participation de l'employeur est de 70 % de la cotisation.

### 3.2. Autres versements

Le régime de retraite supplémentaire peut également être alimenté par :

- les versements volontaires du bénéficiaire, effectués en numéraire ;
- le transfert de droits individuels en cours de constitution issus d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un régime de retraite supplémentaire, à savoir :
  - les versements volontaires du bénéficiaire ;
  - les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur et ;
- les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur,

dans les conditions et selon les modalités pratiques prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

Conformément à la réglementation, le régime de retraite supplémentaire peut également être alimenté par le versement de droits inscrits au CET sous réserve que l'accord instituant le CET ait prévu expressément cette modalité d'affectation, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, de sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur, prévues par l'article D. 224-9 du code monétaire et financier, soit actuellement 10 jours par an.

### 3.3. Affectation des versements effectués

Les cotisations et versements effectués sur le plan donnent lieu à l'attribution d'un nombre de points.

Ceux-ci sont inscrits sur un compte individuel de points ouvert pour chaque bénéficiaire à compter de l'encaissement effectif des sommes, et permettent d'acquérir des droits viagers personnels payables au bénéficiaire à compter de la date de liquidation de ses droits.

## Article 4 | Modalités de liquidation

Conformément à l'article L. 224-5 du code monétaire et financier, les droits correspondants aux cotisations obligatoires, part patronale et salariale, sont délivrés exclusivement sous la forme d'une rente viagère sauf dans le cas d'une rente de faible montant et sous réserve de l'accord du bénéficiaire, selon les modalités prévues à l'article A. 160-2-1 du code des assurances.

En revanche, s'agissant des droits correspondants aux autres versements, le bénéficiaire choisit, lors de la liquidation de sa retraite, s'ils sont délivrés sous la forme d'un capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée en trois ou cinq versements, ou sous la forme d'une rente viagère de tout ou partie de ses droits.

## **Article 5 | Clause de réversion**

En cas de rente réversible au profit du conjoint survivant et conformément aux dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, la pension de réversion sera partagée au moment du décès du bénéficiaire entre son conjoint survivant non remarié et son (ses) éventuel(s) ex-conjoint(s), séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage par rapport à la durée totale des mariages.

Les options de réversion, les précisions et les modalités pratiques de calcul et de versement des droits à réversion sont susceptibles d'être apportées dans le contrat d'assurance et reprises dans la notice d'information.

## **Article 6 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

En application de l'Instruction interministérielle N° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale, (notamment congé de mobilité, congé de reclassement, etc.).

Au cas particulier de ces salariés, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

En tout état de cause, les participations de l'employeur et du salarié continuent d'être prélevées dans les mêmes conditions.

## **Article 7 | Information**

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de retraite. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, le bénéficiaire du régime de retraite supplémentaire peut interroger par tout moyen l'organisme assureur afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation.

Six mois avant le début de la période susmentionnée, l'organisme assureur informe le bénéficiaire de cette possibilité.

## **Article 8 | Disposition complémentaire**

Conformément à l'article L. 224-6 du code monétaire et financier les modalités de changement d'organisme assureur sont précisées par le contrat de retraite supplémentaire.

## Chapitre 3 Dispositions finales

### Article 9 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020 à l'exception des dispositions de la 2<sup>de</sup> phrase de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 6 concernant les salariés placés en position d'activité partielle qui prennent effet au 12 mars 2020 et cessent au 31 décembre 2020 sauf disposition légale prorogeant le dispositif de maintien des garanties de protection sociale complémentaire, auquel cas la date de cessation sera celle mentionnée dans la loi ultérieure.

### Article 10 | *Demande de révision et dénonciation*

Les signataires de l'avenant peuvent demander sa révision conformément à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

### Article 11 | *Dépôt et publicité de l'avenant*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

*Accord conclu à Paris, le 16 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des entreprises de la branche **Caisse d'épargne (mise à jour le 1<sup>er</sup> janvier 2023)**

---

### **Réseau des Caisses d'épargne**

Aquitaine Poitou-Charentes.

Auvergne Limousin.

Bourgogne-Franche-Comté.

Bretagne Pays de Loire.

Côte d'Azur.

Grand Est Europe.

Hauts-de-France.

Île-de-France.

Languedoc Roussillon.

Loire Centre.

Loire Drôme Ardèche.

Midi-Pyrénées.

Normandie.

Provence Alpes Corse.

Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut association loi 1901).

### **Organismes communs**

SGAPS (Société de groupe assurantiel de protection sociale).

Finances et pédagogie.

GIE Nord Ouest recouvrement (GIE NOR).

CRC Écureuil@PCMP.

E-Multicanal (anciennement GIE Écureuil Multicanal).

GIE BPCE solutions crédit (anciennement GIE Écureuil Crédit).

GIE Mobiliz.

### **Autres**

Écolocale.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-33 du 19 août 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7005   Caves coopératives vinicoles et leurs unions</b> : avenant n° 91 du 15 décembre 2021 .....	58
<b>IDCC 7007   Coopératives agricoles de teillage du lin</b> : avenant n° 56 du 22 mai 2023 .....	60
<b>IDCC 7021   Sélection et reproduction animale (entreprises)</b> : avenant n° 14 du 30 mars 2023 relatif à la révision de l'annexe 2D .....	62

**Avenant n° 91 du 15 décembre 2021**

NOR : AGRS2397101M

IDCC : 7005

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

**Coopération agricole vignerons-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;**

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération CFE-CGC Agro ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

**Salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 611,52	1 643,75	1 725,94	
		10,625	10,838	11,380	
II OEQ	1	1 821,69	1 858,12	1 951,03	2 087,60
		12,011	12,251	12,864	13,764
	2	1 951,02	1 990,04	2 089,54	2 235,81
		12,864	13,121	13,777	14,741

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
III OEHQ	1	2 126,35 14,020	2 168,88 14,300	2 277,32 15,015	2 436,73 16,066
	2	2 256,92 14,880	2 302,05 15,178	2 417,15 15,937	2 586,35 17,052
IV TAM	1	2 387,49 15,741	2 435,24 16,056	2 557,00 16,859	2 735,99 18,039
	2	2 567,79 16,930	2 619,15 17,269	2 750,11 18,132	2 942,62 19,401
V Cadres	TAC	2 735,65 18,037	2 790,36 18,398	2 929,88 19,317	3 134,97 20,670
	Direction	3 428,00	Augmentation de 3 % jusqu'à 3 428 euros + différentiel/salaire réel		

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7007** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN**  
**(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1985)

## Avenant n° 56 du 22 mai 2023

NOR : AGRS2397102M

IDCC : 7007

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;**  
**Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;**  
**Fédération française de la déshydratation FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

### Article 2 | *Négociation des salaires*

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :
  - la valeur des 100 premiers points 0,12120 € ;
  - la valeur des points suivants à 0,02802 € ;
- pour les cadres :
  - la valeur du point cadre à 3,94220 €.

Correspondant à une revalorisation d'environ 2,11 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients : (Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).



## Ouvriers, employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
100	$[100 \times 0,11670] + [0 \times 0,02698]$	1 838,24 €
108	$[100 \times 0,11670] + [8 \times 0,02698]$	1 872,24 €
116	$[100 \times 0,11670] + [16 \times 0,02698]$	1 906,24 €
156	$[100 \times 0,11670] + [56 \times 0,02698]$	2 076,23 €

## Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
244	$[100 \times 0,11670] + [144 \times 0,02698]$	2 450,21 €
300	$[100 \times 0,11670] + [200 \times 0,02698]$	2 688,20 €

## Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
630	$630 \times 3,7958 \text{ €}$	2 483,59 €
900	$900 \times 3,7958 \text{ €}$	3 547,98 €
1200	$1200 \times 3,7958 \text{ €}$	4 730,64 €

### Article 3 | Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

### Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7021 | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE**  
**(Entreprises)**  
**(15 avril 2008)**

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,  
*Journal officiel* du 20 décembre 2008)

**Avenant n° 14 du 30 mars 2023**  
relatif à la révision de l'annexe 2D

NOR : AGRS2397103M

IDCC : 7021

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

**Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Agri Agro ;**

**UNSA 2A ;**

**SNI CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Exposé des motifs**

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe 2D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet de modifier et valoriser la grille hiérarchique de RAM et de RMM.

**Article 1<sup>er</sup> | Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, par effet d'une hausse de 1,655 %, l'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM pour 2023 est porté à 135,28 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour tous les niveaux, soit une hausse en masse annuelle de 5,345 %.

## **Article 2 | Majoration de l'indice de valorisation des RMM**

Consécutivement, l'indice de valorisation servant au calcul des RMM est augmenté dans les mêmes conditions que l'IV de RAM.

Il est porté, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour tous les niveaux, à 10,406 euros.

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

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant. Elle annule et remplace celle fixée par l'avenant n° 13 du 28 octobre 2022.

## **Article 4 | Clause de revoyure**

Les parties conviennent que le présent avenant a comme effet de faire évoluer la grille pour couvrir l'inflation constatée en 2022. Ne connaissant pas l'évolution 2023, elles conviennent d'une nouvelle réunion de négociation le 12 juillet 2023.

## **Article 5 | Extension**

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

## **Article 6 | Dépôts. Notification**

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 30 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe RMM. RAM annuelles 2023**

Points de cotation	Niveaux	Indice de salaire	RAM	RMM	Taurellerie	Laboratoire	Zootechne
725 700	22	224	30 302,72 €	2 330,94 €			
699 675	21	220	29 761,60 €	2 289,32 €			
674 650	20	216	29 220,48 €	2 247,70 €	Chef de taurellerie		
649 625	19	212	28 679,36 €	2 206,07 €			Tech. création génétique
624 600	18	208	28 138,24 €	2 164,45 €			Tech.diffusion génétique
599 575	17	204	27 597,12 €	2 122,82 €			
574 550	16	200	27 056,00 €	2 081,20 €			
549 525	15	196	26 514,88 €	2 039,58 €			
524 500	14	192	25 973,76 €	1 997,95 €	Taurelier resp. équipe		

Points de cotation	Niveaux	Indice de salaire	RAM	RMM	Taurellerie	Laboratoire	Zootchnie
499 475	13	188	25 432,64 €	1 956,33 €			
474 450	12	184	24 891,52 €	1 914,70 €		Laborantin 2°	
449 425	11	180	24 350,40 €	1 873,08 €			
424 400	10	178	24 079,84 €	1 852,27 €		Laborantin répar. livreur	
399 375	9	176	23 809,28 €	1 831,46 €	Taurelier spécialisé	Laborantin répartiteur	
374 350	8	174	23 538,72 €	1 810,64 €			
349 325	7	172	23 268,16 €	1 789,83 €	Taurelier		
324 300	6	170	22 997,60 €	1 769,02 €		Laborantin 1°	
299 175	5	168	22 727,04 €	1 748,21 €		Employé de laboratoire	
Au 01/01/2023 :		IV =	135,28 €	10,406 €			

(Suite du tableau page suivante.)

Points de cotation	Insémination	Transplantation embryonnaire	Technico commerciale	Administration	Comptabilité	Informatique	Transport	Entretien
725 700					Comptable 2°			
699 675	TI <sup>(1)</sup> coordinateur			Assistant direction				
674 650			Animateur technico-commercial					
649 625		Technicien TE						
624 600	TI <sup>(1)</sup> spécialisé					Technicien informatique		
599 575	TI <sup>(1)</sup> qualifié				Comptable 1°			
574 550								
549 525			Agent technico-commercial					
524 500	TI <sup>(1)</sup>							
499 475	TI <sup>(1)</sup> débutant			Assistant spécialisé				
474 450								

Points de cotation	Insémination	Transplantation embryonnaire	Technico commerciale	Administration	Comptabilité	Informatique	Transport	Entretien
449 425								
424 400							Transporteur d'animaux	
399 375				Assistant administratif	Aide-comptable	Assistant informatique		
374 350								
349 325							Livreur réparateur	Agent d'entretien
324 300								
299 175				Agent administratif	Agent comptabilité	Opérateur saisie	Livreur	Agent de propreté
[1] TI : Technicien d'insémination.								

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230330-000823

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---