



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2024-22

1<sup>er</sup> juin 2024

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-22 du 1<sup>er</sup> juin 2024

|  |     |
|--|-----|
| Ministère du travail, de la santé et des solidarités .....         | 3   |
| Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ..... | [*] |

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-22.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-22 du 1<sup>er</sup> juin 2024

Conventions, avenants et accords

## Pages

|  |    |
|--|----|
| <b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Centre-Val de Loire) :</b> accord du 10 avril 2024 relatif aux salaires minimaux .....   | 5  |
| <b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie :</b> accord du 11 avril 2024 relatif à la modification de manière temporaire des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires compte tenu des Jeux Olympiques 2024..... | 9  |
| <b>IDCC 218   Sécurité sociale :</b> protocole d'accord du 11 avril 2024 relatif à la gestion de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale.....  | 11 |
| <b>IDCC 275   Transport aérien. Personnel-sol :</b> avenant du 15 mai 2024 à l'accord du 23 juin 2021 relatif aux moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche .....  | 33 |
| <b>IDCC 275   Transport aérien. Personnel-sol :</b> avenant du 15 mai 2024 relatif à la révision de l'article 4 « Exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche » de la convention collective .....  | 35 |
| <b>IDCC 493   Vins-spiritueux :</b> avenant n° 1 du 29 mars 2024 à l'accord du 9 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance .....  | 44 |
| <b>IDCC 493   Vins-spiritueux :</b> avenant n° 1 du 29 mars 2024 à l'accord du 9 octobre 2020 relatif à un régime de complémentaire frais de santé .....   | 48 |
| <b>IDCC 1404   Tracteurs-matériels agricoles :</b> avenant n° 14 du 10 avril 2024 relatif au barème des salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2024 .....  | 54 |
| <b>IDCC 1408   Combustibles solides-liquides-gazeux-négoce :</b> accord du 30 avril 2024 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> mai 2024.....   | 57 |
| <b>IDCC 1607   Jeux-jouets-industries :</b> avenant n° 93 du 18 avril 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.....   | 61 |
| <b>IDCC 1747-2075   Boulangerie-pâtisserie-industrielles. Œufs-conditionnement-commercialisation :</b> accord du 23 avril 2024 relatif à la classification des emplois .....   | 64 |
| <b>IDCC 2128   Mutualité :</b> avenant n° 34 du 9 avril 2024 relatif à la modification de la convention collective (Point a de l'article 15.2.4 « Couverture des bénéficiaires »).....   | 81 |
| <b>IDCC 2332   Architecture-entreprises :</b> avenant n° 11 du 5 décembre 2022 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance .....   | 84 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : dénonciation par lettre du 15 décembre 2022 du syndicat de l'Architecture, SYNATPAU, UNSA FESSAD et CFE-CGC de l'accord du 11 décembre 2014 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité..... | 88  |
| <b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : protocole d'accord du 11 avril 2024 relatif à la gestion de l'épargne salariale .....   | 89  |
| <b>IDCC 3109   Industries alimentaires-5 branches</b> : avenant n° 23 du 11 avril 2024 relatif à la classification conventionnelle.....  | 104 |
| <b>IDCC 3203   Pêche de loisir. Aquatique</b> : avenant n° 3 du 6 mars 2024 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire .....   | 109 |
| <b>IDCC 3222   Menuiseries-charpentes</b> : accord du 13 avril 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....  | 117 |
| <b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction</b> : protocole d'accord du 11 avril 2024 relatif à la gestion de l'épargne salariale .....   | 133 |
| <b>IDCC 3238   Production-transformation-papiers-cartons</b> : avenant n° 12 du 11 avril 2024 relatif aux primes et aux astreintes au 1 <sup>er</sup> mai 2024.....  | 148 |
| <b>IDCC 3239   Particuliers employeurs. Emploi à domicile</b> : avenant n° 2 du 11 avril 2024 à l'accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance.....   | 151 |
| <b>IDCC 3243   Commerces de quincaillerie-fournitures industrielles</b> : avenant n° 1 du 11 avril 2024 à l'accord du 9 novembre 2023 relatif à la faculté pour les entreprises de mettre en œuvre un dispositif-type d'intéressement.....         | 154 |
| <b>IDCC 3248   Métallurgie (Midi-Pyrénées)</b> : accord du 4 avril 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> mai 2024 .....   | 175 |
| <b>IDCC 3248   Métallurgie (Auvergne)</b> : accord du 12 avril 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> mai 2024 .....   | 178 |
| <b>IDCC 3250   Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires</b> : avenant n° 5 du 13 mai 2024 relatif à la modification de la convention collective (chapitre II « Grilles de classification » du titre 8 « Classification »).....            | 180 |

### Accord(s) professionnel(s)

|   |     |
|---|-----|
| <b>Industries alimentaires (épargne salariale)</b> : adhésion par lettre du 4 avril 2024 du SNIA à l'accord du 30 mai 2023 relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salarial .....  | 183 |
| <b>Industries alimentaires (épargne salariale)</b> : adhésion par lettre du 4 avril 2024 de l'ANMF à l'accord du 30 mai 2023 relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salarial..... | 184 |

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

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

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

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

**Accord du 10 avril 2024**

relatif aux salaires minimaux  
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2450458M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Centre-Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**CFDT CB,**

d'autre part,

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

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 10 avril 2024 qui a eu cours à Tours, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe (cf. *infra*).

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

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

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41), Loiret (45).

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Par suite de la négociation paritaire du 10 avril 2024 dont ces stipulations sont issues, les parties aux présentes conviennent que les salaires minimaux conventionnels résultant du précédent accord en date du 19 avril 2023 sont ainsi revalorisés de 2,5 % et, ce, sur l'entièreté de la grille. En outre, le présent accord est applicable de manière rétroactive à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2024, comme rappelé à l'article 5 ci-après. Aussi, depuis lors, les salaires mensuels minimaux garantis aux « Ouvriers » et aux « ETAM » correspondent-ils aux valeurs suivantes :

(En euros.)

|          | Niveau. Échelon | Valeurs mensuelles |
|----------|-----------------|--------------------|
| Niveau 1 | 1.1             | 1 791              |
|          | 1.2             | 1 822              |
| Niveau 2 | 2.1             | 1 826              |
|          | 2.2             | 1 851              |
|          | 2.3             | 1 905              |
| Niveau 3 | 3.1             | 1 913              |
|          | 3.2             | 1 940              |
|          | 3.3             | 1 997              |
| Niveau 4 | 4.1             | 2 006              |
|          | 4.2             | 2 038              |
|          | 4.3             | 2 108              |
| Niveau 5 | 5.1             | 2 115              |
|          | 5.2             | 2 178              |
|          | 5.3             | 2 324              |
| Niveau 6 | 6.1             | 2 361              |
|          | 6.2             | 2 451              |
|          | 6.3             | 2 640              |
| Niveau 7 | 7.1             | 2 691              |
|          | 7.2             | 2 850              |
|          | 7.3             | 3 097              |

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

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

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;

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

Conformément aux dispositions de l’article 4 de l’accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l’horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s’il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l’article 3.

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

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

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s’applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur rétroactivement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 6 | Adhésion**

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

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

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

En application de l’article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

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

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

*Fait à Tours, le 10 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

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

---

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

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

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

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

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

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

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

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

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



**Accord du 11 avril 2024**

relatif à la modification de manière temporaire des frais de logement  
et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires  
compte tenu des Jeux Olympiques 2024

NOR : ASET2450497M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**UFIC UNSA ;**

**FO FNP,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Compte tenu de la période des Jeux Olympiques et de l'impact de ces derniers sur les frais de logement en région parisienne, les frais d'hôtel et de repas liés aux réunions paritaires de branche, tels que modifiés par accord du 13 mars 2023, seront les suivants pour les mois de juin, juillet et septembre 2024 :

**« Frais d'hôtel et de repas**

Les frais sont pris en charge sur présentation des justificatifs correspondants, dans la limite d'un plafond global par réunion paritaire (y compris la/les réunion[s] préparatoire[s] et/ou de conclusion) fixé à :

- plafonds concernant les frais de repas lorsque le salarié assiste en présentiel à la réunion : 27 € par repas justifié ou 54 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;
- plafonds concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :
  - 350 € à Paris ou petite couronne parisienne ;

– 90 € en province.

Lorsque le salarié participe à une réunion à distance, il ne peut prétendre à la prise en charge d'aucun de ces frais. »

Les parties signataires précisent qu'à compter 1<sup>er</sup> octobre 2024, il sera de nouveau fait application des dispositions prévues par l'accord du 13 mars 2023 relatif au frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique.

## **Article 2 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et cessera de s'appliquer le 30 septembre 2024 au soir.

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

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

## **Article 4 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 5 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 11 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

**Protocole d'accord du 11 avril 2024**  
relatif à la gestion de l'épargne salariale  
dans les organismes du régime général de sécurité sociale

NOR : ASET2450500M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les salariés des organismes du régime général de sécurité sociale bénéficient d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) depuis 2005, prévu par le protocole d'accord du 21 juin 2017 et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOLI) depuis 2018, prévu par le protocole d'accord du 13 juillet 2023, chacun à durée indéterminée.

Les prestations de gestion de l'épargne salariale relèvent de la réglementation applicable en matière de commande publique. À ce titre, le choix de l'opérateur s'inscrit dans le cadre d'une procédure de marché public. Le marché de la gestion de l'épargne salariale est ainsi attribué par décision de la commission des marchés.

Dans ce cadre, les parties signataires garantissent un suivi global portant sur l'intégralité du dispositif d'épargne salariale et sa gestion, au bénéfice des salariés au sein du régime général.

### **Article 1** | *Modification du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale*

Le protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

**1°** Le 5<sup>e</sup> alinéa du préambule est ainsi rédigé :

« Natixis Interépargne est l'organisme gestionnaire du plan, pour une durée de 5 ans, en vertu de la décision rendue par la commission des marchés du 13 décembre 2023 dans le cadre d'une procédure de marché public, conformément aux critères de jugement des offres des candidats visés par le titre II du protocole d'accord relatif à l'opérateur en charge de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale du 11 avril 2024. Il est chargé à ce titre par délégation de l'entreprise de la tenue du registre des comptes administratifs des épargnants du plan. L'échéance de reprise de la gestion de l'épargne salariale au sein du régime général de sécurité sociale par Natixis Interépargne est fixée au plus tard au terme de la relation contractuelle avec Amundi et Sienna gestion, soit le 30 septembre 2024. »

**2°** Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2 est rédigé comme suit :

« Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes de sécurité sociale, et du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, comptant au moins deux mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan. »

**3°** En conséquence, toute référence à « Amundi Tenue de comptes » est remplacée par celle de « Natixis Interépargne », de sorte que :

- le dernier alinéa de l'article 5 est ainsi rédigé : « Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan. » ;
- le dernier alinéa de l'article 6 est ainsi rédigé : « Dès lors que l'organisme employeur en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs. » ;
- l'article 7 est ainsi rédigé : « la société Natixis Investment Managers International, dont le siège social est à 43, avenue Pierre Mendès-France, 75013 Paris est l'organisme gestionnaire des FCPE.  
CACEIS Bank, dont le siège social est à Montrouge (92120), 89-91, rue Gabriel-Péri, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.  
Natixis Interépargne, dont le siège social est à Paris 13<sup>e</sup>, 59, avenue Pierre Mendès-France est le teneur de compte conservateur de parts des FCPE. » ;
- l'article 8 est ainsi rédigé : « La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :
  - "Natixis ES Monétaire I" ;
  - "Sélection DNCA Sérénité Plus" ;

- “Sélection DNCA Évolutif ISR” ;
- “Expertise ESG Équilibre” ;
- “Avenir Mixte Solidaire” ;
- “Impact Actions Emploi Solidaire I” ;
- “Impact ISR Performance I” ;
- “Sélection Mirova Actions Internationale”

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article "Orientation de la gestion" de leur règlement.

Aucune commission de souscription ne sera prélevée lors de l'investissement en parts des FCPE listés ci-avant.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités. La modification du choix de placement est effectuée sans frais, en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

En application des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de choix exprimé du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits, les sommes concernées seront investies en parts du FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué : “Natixis ES Monétaire I” » ;

– la liste des cas de déblocage anticipé de l'article 10 est complétée du cas suivant :

- « – violences commises contre l'épargnant par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive. »

#### 4° Modification de l'article 13 :

Il est ajouté un premier alinéa à l'article 13 rédigé comme suit :

- « Conformément au sixième alinéa du I de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, la société de gestion justifie chaque année devant le conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial et présente le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique. »

#### 5° Création d'un article 14 :

Le titre de l'article 14 est rédigé comme suit : « Suivi de l'accord ».

L'article 14 est rédigé comme suit : « Il est instauré une commission de suivi de l'accord dite “commission de suivi de l'épargne salariale”, telle que visée à l'article 5 du protocole d'accord relatif à l'opérateur en charge de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale du 11 avril 2024. ».

#### 6° Renumerotation des articles :

L'article 14 devient l'article 15.

L'article 15 devient l'article 16.

L'article 16 devient l'article 17.

## 7° Modification de l'article 15 :

L'alinéa 4 de l'article 15 est rédigé comme suit « Toute modification sera portée à la connaissance du personnel de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en informer sans délai par courrier Natixis Interépargne. »

## 8° Modification des annexes :

Les critères de choix de placement et les documents d'information clés des FCPE sont présentés en annexe 2 des présentes et insérés en annexe 1 du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale, hormis le FCPE « Avenir Action Long Termes » réservé au plan d'épargne retraite collectif interentreprises du protocole d'accord du 13 juillet 2023.

Le document d'information préalable présenté en annexe 3 aux présentes, est inséré en annexe 2 du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale.

## **Article 2 | Modification du protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises dans les organismes du régime général de sécurité sociale**

Le protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises dans le régime général de la sécurité sociale est modifié comme suit :

### 1° L'article 7 est ainsi rédigé :

« L'ensemble des FCPE proposés dans le cadre du PERCOLI ont pour teneur de comptes conservateur de parts de FCPE Natixis Interépargne, dont le siège social est à Paris 13<sup>e</sup>, 59, avenue Pierre Mendès-France.

L'ensemble des FCPE du dispositif sont gérés par Natixis Investment Managers International, dont le siège social est à 43, avenue Pierre Mendès-France, 75013 Paris.

Natixis Interépargne est l'organisme gestionnaire du plan, pour une durée de 5 ans, en vertu de la décision rendue par la commission des marchés du 13 décembre 2023 dans le cadre d'une procédure de marché public, conformément aux critères de jugement des offres des candidats visés par le titre II du protocole d'accord relatif à l'opérateur en charge de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale du 11 avril 2024. Il est chargé à ce titre par délégation de l'entreprise de la tenue du registre des comptes administratifs des épargnants du plan. L'échéance de reprise de la gestion de l'épargne salariale au sein du régime général de sécurité sociale par Natixis Interépargne est fixée au plus tard au terme de la relation contractuelle avec Amundi et Sienna gestion, soit le 30 septembre 2024. »

### 2° L'article 8 est ainsi rédigé :

« La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou fractions de parts des FCPE désignés ci-après.

L'épargnant choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ou l'autre des deux modes de gestion suivants :

- la gestion pilotée, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite répondant aux conditions posées par les articles L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du code du travail,

et/ou

- la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

L'épargnant peut détenir des parts de FCPE dans ces deux modes de gestion.

### 8.1. Gestion pilotée par grille d'allocation

Le mode de gestion pilotée défini par les articles L. 224-3, R. 224-1 et suivants, et D. 224-3 et suivants du code monétaire et financier, est spécifiquement adapté à l'horizon de départ à la retraite du titulaire.

Les versements sont affectés en gestion pilotée selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant au(x) profil(s) d'investissement suivant(s) : "équilibré horizon retraite", "prudent horizon retraite" et/ou "dynamique horizon retraite" tel(s) que défini(s) par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme des retraites.

Son mécanisme ainsi que les actifs correspondant aux profils d'investissement de la gestion pilotée, sont présentés dans un document joint en annexe 4.

Sous réserve d'en faire la demande expresse au gestionnaire, le titulaire a la possibilité de ne pas respecter le rythme minimal de sécurisation de l'épargne prévu dans le cadre du mécanisme de gestion pilotée, en modifiant sa date d'échéance.

Les sommes versées sont employées en parts ou fractions de parts des différents FCPE suivants, constituant ladite grille de désensibilisation :

- "Sélection DNCA Actions Euro PME" ;
- "Impact ISR Performance" ;
- "Avenir Mixte Solidaire" ;
- "Sélection DNCA Sérénité Plus" ;
- "Natixis ES Monétaire".

Aucune commission de souscription ne sera prélevée lors de l'investissement en parts des FCPE listés ci-avant.

### 8.2. Gestion libre

La totalité des sommes versées dans le cadre de la gestion libre sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou fractions de parts, des FCPE suivants :

- "Natixis ES Monétaire I" ;
- "Sélection DNCA Sérénité Plus" ;
- "Sélection DNCA Évolutif ISR" ;
- "Expertise ESG Équilibre" ;
- "Avenir Mixte Solidaire" ;
- "Impact Actions Emploi Solidaire I" ;
- "Impact ISR Performance I" ;
- "Sélection Mirova Actions Internationales" ;
- "Avenir Actions Long Terme".

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et fractions de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 10.

Aucune commission de souscription ne sera prélevée lors de l'investissement en parts des FCPE listés ci-avant.

### 8.3. Modification du choix de placement

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, le titulaire peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les supports d'investissement de la gestion libre.

Pendant la période d'indisponibilité, le titulaire peut demander le transfert de tout ou partie de ses avoirs entre la gestion libre et la gestion pilotée.

Pendant la période d'indisponibilité, le titulaire peut demander à changer de profil de grille à tout moment. Cette modification de choix de placement s'effectuera lors de la prochaine désensibilisation trimestrielle.

La modification du choix de placement est effectuée sans frais, en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

### 8.4. Affectation par défaut des sommes versées au plan

Conformément aux articles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du code monétaire et financier ainsi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant à un profil d'investissement "équilibré horizon retraite".

Dans ce cadre, à défaut d'indication de choix d'option dûment exprimé par le titulaire sur le mode de gestion et/ou les différents fonds, les sommes seront affectées à la grille de gestion pilotée correspondant au profil "équilibré horizon retraite", en tenant compte de la date de départ à la retraite ou du projet personnel indiqué par le titulaire. Sauf information contraire, la date d'échéance retenue correspondra à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Toutefois, si le bénéficiaire détient déjà des avoirs en gestion pilotée, le versement sera affecté à la grille d'allocation en activité en retenant la même date de liquidation.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les sommes versées au PERCOLI, quelle que soit leur origine.

Dans ce cadre, et sauf décision contraire et expresse du titulaire, la gestion pilotée existante au profil "équilibre" prévu dans l'accord et détaillée en annexe du plan est la solution d'investissement par défaut.

Cette grille correspondant au profil "équilibré horizon retraite" est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale. »

### 3° L'article 10 est ainsi rédigé :

#### « 10.1. Disponibilité anticipée

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le titulaire peut demander le rachat ou la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- la situation de surendettement du titulaire au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;



- l’expiration des droits à l’assurance chômage du titulaire ou le fait pour le titulaire d’un plan qui a exercé des fonctions d’administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n’a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d’assurance vieillesse, de ne pas être titulaire d’un contrat de travail ou d’un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- la cessation d’activité non salariée du titulaire à la suite d’un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l’article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l’accord du titulaire ;
- l’affectation des sommes épargnées à l’acquisition de la résidence principale, les sommes correspondants à des versements obligatoires ne pouvant être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l’indisponibilité intervient sous forme d’un versement unique.

## 10.2. Autres dispositions

Le décès du titulaire avant l’échéance mentionnée à l’article 9 entraîne la clôture du plan. »

### 4° Modification de l’article 15 :

Il est ajouté un 3<sup>e</sup> alinéa rédigé comme suit :

« Conformément au sixième alinéa du I de l’article L. 214-164 du code monétaire et financier, la société de gestion justifie chaque année devant le conseil de surveillance sa politique d’engagement actionnarial et présente le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique. »

### 5° Modification de l’article 16 :

L’alinéa 5 de l’article 16 est rédigé comme suit : « Il est instauré une commission de suivi de l’accord dite “commission de suivi de l’épargne salariale”, telle que visée à l’article 5 du protocole d’accord relatif à l’opérateur en charge de l’épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale du 11 avril 2024. »

### 6° Renumérotation de l’article 19 :

L’article 19 devient l’article 18.

### 7° Modification des annexes :

Les dispositions de l’annexe 3 sont remplacées par celles de l’annexe 4 aux présentes.

Les critères de choix de placement et les documents d’information clés des FCPE sont présentés en annexe 2 des présentes et insérés en annexe 2 du protocole d’accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d’épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale.

Le document d’information préalable est présenté en annexe 3 des présentes et inséré en annexe 3 du protocole d’accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d’épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale.

## Titre II Critères de jugement des offres des candidats à un marché d'épargne salariale

### Article 3 | Critères

Les critères de jugement des offres des candidats au marché public d'épargne salariale et leur pondération sont les suivants :

| Critères   | Sous-critères  | Poids |       |
|--|--|-------|-------|
| 1. Qualité de gestion administrative   | Qualité des outils proposés aux salariés                       | 10 %  | 30 %  |
|  | Qualité des outils proposés aux salariés                       | 5 %   |       |
|  | Adaptation aux spécificités du régime général, communication   | 15 %  |       |
| 2. Performances fonds  | Respect de la gamme demandée dont dimension ISR <sup>[1]</sup> | 20 %  | 45 %  |
|  | Performance nette des fonds                                    | 20 %  |       |
|  | Performance ajustée des risques                                | 5 %   |       |
| 3. Offre financière  | Tarifs TCCP <sup>[2]</sup> /Gestion administrative             | 15 %  | 25 %  |
|  | Frais de gestion des fonds                                     | 10 %  |       |
|  |  |       | 100 % |
| <small>[1] ISR : investissement socialement responsable.<br/>[2] TCCP : tenue de compte.</small> |  |       |       |

### Article 4 | Modalités de révision

Les critères visés à l'article 1<sup>er</sup> du titre II peuvent faire l'objet d'une révision, préalablement au terme du marché, en amont du lancement de la consultation.

## Titre III Modalités d'accompagnement des porteurs de parts dans le cadre d'un changement d'opérateur

Conformément à la faculté ouverte par l'article R. 3332-3 du code du travail, les parties signataires conviennent du transfert collectif des avoirs détenus par les salariés et anciens salariés dans les fonds actuels de chaque plan d'épargne vers les fonds nouvellement désignés et dont les caractéristiques sont identiques.

Il résulte de la circulaire interministérielle relative à l'épargne salariale du 14 septembre 2005 et du guide de l'épargne salariale de juillet 2014 que des caractéristiques identiques résultent des éléments suivants :

- l'orientation de gestion, caractérisée par le niveau de profil de risque et de rendement figurant dans le DICI, doit être équivalente (le profil de risque pouvant toutefois être au niveau inférieur le plus proche) ;
- les frais maximum perçus doivent être identiques ou inférieurs, sauf si les signataires en décident autrement et en justifient.

L'opération de transfert collectif porte sur la totalité des avoirs, disponibles et indisponibles, que chaque porteur de parts, salarié et ancien salarié, détient dans les fonds d'origine. Elle sera réalisée sans frais (ni pour l'épargnant ni pour l'employeur) et sera sans incidence sur la durée de blocage restant éventuellement à courir.

La présentation de la gestion pilotée cible est présentée en annexe 4 du présent protocole.  
Le procès-verbal de transfert figure en annexe 1.

## **Titre IV Dispositions diverses**

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

Il est instauré une commission de suivi de l'accord dite « commission de suivi de l'épargne salariale » composée comme suit :

- une délégation employeur composée notamment du directeur de l'UCANSS, ou de son représentant, et de tous autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;
- une délégation salarié composée de quatre représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général.

Elle se réunit annuellement avant la fin du premier semestre.

L'opérateur en charge de l'épargne salariale assure à l'occasion de cette commission la présentation notamment, des données quantitatives relatives aux dispositifs d'épargne salariale au sein du régime général et qualitatives relatives à la qualité de service rendu et à la performance des fonds.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'une rencontre dans l'année de mise en œuvre du présent accord afin de dresser un bilan des opérations de transfert et d'évaluer la mise en œuvre des prestations.

### **Article 6 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à compter du lendemain de son agrément, et jusqu'à la date de fin du marché de la gestion de l'épargne salariale fixée au 30 septembre 2029.

### **Article 7 | Dispositions d'application**

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Il entre en application sous réserve de son agrément ministériel prévu par le code de la Sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de la part de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 11 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Procès-verbal de transfert collectif des avoirs détenus au sein du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne retraite collectif interentreprises**

|                         | De « Amundi Label Monétaire ESR F »              | Vers « Natixis ES Monétaire I »                              |
|-------------------------|--|--|
|                         | Date du DIC : 15 janvier 2024                    | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000106019                                     | 990000090559   |
| Classification :        | Monétaire à valeur liquidative variable standard | Monétaire à valeur liquidative variable standard             |
| SRI :                   | 1  | 1  |
| Coûts récurrents :      | 0,20 %   | 0,1 %  |

|                         | De « Epsens Défensif ISR Solidaire A » | Vers « Sélection DNCA Évolutif ISR I »         |
|-------------------------|--|--|
|                         | Date du DIC : 29 décembre 2023         | Date du DIC : 9 octobre 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | FR0010342063                           | 990000116179                                   |
| Classification :        | Non applicable                         | Non applicable                                 |
| SRI :                   | 3                                      | 3  |
| Coûts récurrents :      | 0,82 %                                 | 1,86 %   |

|                         | De « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR F » | Vers « Avenir Mixte Solidaire »                              |
|-------------------------|---|--|
|                         | Date du DIC : 3 décembre 2023                 | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000079319                                  | 990000084919   |
| Classification :        | Non applicable                                | Non applicable   |
| SRI :                   | 3   | 3  |
| Coûts récurrents :      | 0,69 %  | 0,7 %  |

|                         | De « Amundi Label Dynamique ESR F » | Vers « Impact Actions Emploi Solidaire I »                   |
|-------------------------|-------------------------------------|--|
|                         | Date du DIC : 20 décembre 2023      | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000080759                        | 990000099449   |
| Classification :        | Non applicable                      | Actions internationales                                      |

|                    | De « Amundi Label Dynamique ESR F » | Vers « Impact Actions Emploi Solidaire I »                      |
|--------------------|-------------------------------------|---|
|                    | Date du DIC : 20 décembre 2023      | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023<br>en vigueur à date |
| SRI :              | 4                                   | 4   |
| Coûts récurrents : | 0,66 %                              | 1,2 %   |

|                                      | De « Epsens Actions ISR A »             | Vers « Impact ISR Performance I »                   |
|--------------------------------------|---|---|
|                                      | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> mars 2024 | Date du DIC : 29 décembre 2023<br>en vigueur à date |
| Code ISIN ou 3 <sup>o</sup> de AMF : | 990000081859                            | 990000080919  |
| Classification :                     | Actions de pays de la zone euro         | Actions internationales                             |
| SRI :                                | 5                                       | 4   |
| Coûts récurrents :                   | 1,28 %                                  | 0,72 %  |

|                         | De « Amundi LABEL Actions Euro-land ESR F » | Vers « Impact ISR Performance I »                   |
|-------------------------|---|---|
|                         | Date du DIC : 20 décembre 2023              | Date du DIC : 29 décembre 2023<br>en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000084229                                | 990000080919  |
| Classification :        | Actions de pays de la zone euro             | Actions internationales                             |
| SRI :                   | 5   | 4   |
| Coûts récurrents :      | 0,82 %                                      | 0,72 %  |

Les épargnants pourront arbitrer tout ou partie de leur épargne entre les différents supports d'investissement du nouveau dispositif d'épargne salariale.

#### Focus gestion pilotée

Les avoirs investis dans la gestion pilotée proposée par Amundi ESR seront automatiquement transférés au sein de la gestion pilotée « Profil Équilibré » proposée par Natixis Interépargne, conformément à la date de retraite indiquée auprès de Amundi ESR.

La présentation de la gestion pilotée cible est présentée en annexe 4 du présent accord.

Les supports de placement « Epsens Défensif ISR Solidaire » et « Epsens Actions ISR » sont gérés par Sienna GESTION en sa qualité de société de gestion de portefeuille, BNP Paribas SA en est le dépositaire et Amundi ESR en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les supports de placement « Amundi Label Monétaire ESR », « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR », « Amundi Label Dynamique ESR » et « Amundi Label Actions Euroland ESR » sont gérés par Amundi Asset Management en sa qualité de société de gestion de portefeuille, CACEIS Bank en est le dépositaire et Amundi ESR en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les supports de placement « Natixis ES Monétaire », « Sélection DNCA Évolutif ISR », « Avenir Mixte Solidaire », « Impact Actions Emploi Solidaire » et « Impact ISR Performance » sont gérés par Natixis Investment Managers International en sa qualité de société de gestion de por-

tefeuille, CACEIS Bank en est le dépositaire et Natixis Interépargne en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les parties ont pris connaissance des caractéristiques des nouveaux supports de placement dont les documents d'informations clés (DIC) sont en annexe du présent document. Les parties ont également été informées des dispositions réglementaires encadrant les opérations de transferts collectifs partiels d'épargne salariale<sup>[1]</sup> et acceptent les différences d'orientation de gestion et/ou de structure de tarification entre les supports de placement. Elles ont été avisées que les coûts récurrents indiqués dans ce document, extraits des DIC, sont une notion différente et plus large que les frais de gestion indiqués dans les différents règlements/statuts des supports de placement.

L'opération de transfert porte sur la totalité des avoirs, disponibles et indisponibles, que chaque porteur de parts détient dans les supports de placement d'origine. Elle sera réalisée sans frais et n'aura pas d'incidence sur la durée de blocage restant éventuellement à courir.

Les sociétés Natixis Interépargne et Natixis Investment Managers International consentent à ces transferts.

---

[1] Selon la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale (dossier PEE, fiche 6, IV B), les caractéristiques entre le FCPE d'origine et le FCPE receveur sont identiques dès lors que leurs orientations de gestion sont équivalentes et les frais perçus sont inférieurs ou égaux.

## **Annexe 2 Critères de choix de placement et documents d'information clés des fonds communs de placement**

« **Avenir Action Long Termes** », ce FCPE a pour objectif de gestion de réaliser une croissance à long terme en diversifiant ses investissements à l'échelle mondiale via des OPC (OPCVM ou FIA) investis dans des actions de sociétés cotées et non cotées, sur une durée de placement recommandée d'au moins 8 ans.

« **Sélection Mirova Actions Internationales** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître le compartiment « Mirova Global Sustainable Equity Fund », action M1/D, de la SICAV Mirova Funds, dont l'objectif d'investissement est d'allouer le capital à des modèles économiques durables présentant des avantages environnementaux et/ou sociaux en investissant dans des obligations ou des actions émises par des sociétés qui contribuent à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU et/ou réduisent le risque de ne pas atteindre un ou plusieurs ODD. Le Compartiment s'attachera à investir dans des sociétés cotées sur des bourses du monde entier, tout en alliant systématiquement des considérations sociales, environnementales et de gouvernance (« ESG ») à une performance financière mesurée par rapport à l'indice MSCI World Net Dividends Reinvested sur la période minimale d'investissement recommandée de 5 ans.

« **Impact ISR Performance** », ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion résolument offensive obéissant à des critères socialement responsables. Ce FCPE est investi au travers de son fonds maître Impact ES Actions Europe, lequel a pour objectif d'offrir une performance nette de frais de gestion supérieure à celle générée par son indice de référence sur sa durée minimale de placement recommandée. Le fonds est exposé essentiellement en actions. La zone géographique prépondérante est l'Europe.

« **Impact Actions Emploi Solidaire** », ce placement est investi au travers de son fonds maître Insertion Emplois Dynamique, fonds ISR et Solidaire, éligible au PEA, qui a pour objectif de générer, sur la durée minimale de placement recommandée, une performance financière en ligne avec celle des marchés d'actions européens et d'investir sur les entreprises européennes et internationales qui vont, selon l'analyse de Mirova, créer de l'emploi en France sur des cycles de 3 ans.

« **Avenir Mixte Solidaire** », ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion équilibrée obéissant à des critères solidaires. Ce fonds a pour objectif de surperformer sur le long terme son indicateur de référence. Le fonds est exposé principalement aux marchés d'actions, européennes, américaines, dans une moindre mesure, asiatiques ainsi qu'en produits de taux de la zone euro. Le fonds est par ailleurs investi entre 5 et 10 % en titres solidaires.

« **Expertise ESG Équilibre** », ce FCPE est nourricier du fonds Natixis ESG Moderate Fund, lequel a pour objectif de gestion l'appréciation du capital en investissant dans des organismes de placement collectif (comme le permet la directive 2009/65/CE1 (la « directive OPCVM ») sélectionnés dans le cadre d'un processus d'investissement comprenant systématiquement des considérations environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG »), sur une période d'investissement recommandée de 5 ans.

« **Sélection DNCA Évolutif ISR** » ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Invest Évolutif dont l'objectif de gestion consiste à surperformer l'indice composite : 25 % MSCI World NR EUR + 25 % MSCI Europe NR EUR + 50 % Bloomberg Euro Govt Inflation Linked 1-10

years, calculé dividendes réinvestis, sur la durée d'investissement recommandée, tout en protégeant le capital en période défavorable grâce à une gestion opportuniste et une allocation d'actifs flexible. L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que le style de gestion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG).

« **Sélection DNCA Sérénité Plus** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Sérénité Plus, lequel a pour objectif de gestion la recherche d'une performance supérieure à l'indice de référence obligataire Bloomberg Euro Aggregate 1-3 year (Ticker Bloomberg : LE13TREU Index) calculé coupons réinvestis sur la durée de placement recommandée. L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que la gestion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG).

« **Natixis ES Monétaire** » : l'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération constante proche de celle du marché monétaire au jour le jour. Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part et la sécurité pour leur épargne. En cas de très faible niveau des taux d'intérêt du marché monétaire, le rendement dégagé par le fonds ne suffirait pas à couvrir les frais de gestion et le fonds verrait sa valeur liquidative baisser de manière structurelle. Sa valeur liquidative peut fluctuer et le capital investi n'est pas garanti. Le fonds ne peut en aucun cas s'appuyer sur un soutien extérieur pour garantir ou stabiliser sa valeur liquidative. Investir dans un fonds monétaire est différent d'un investissement dans des dépôts bancaires. Fonds non garanti en capital.



Annexe 3 Document d’information préalable

Ce document présente, au titre de l’année écoulée, les informations détaillées de performance et frais de gestion relatives aux FCPE de ce plan.

Les FCPE ne sont pas garantis et présentent un risque de perte en capital. Ils sont soumis à des fluctuations à la hausse ou à la baisse dépendant en particulier de l’évolution des marchés financiers. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 |  |   |  | (A)                                | (B)  | (A – B)                      | (C)                                     | (B + C)   | (A – B – C)                       |
|--|--|---|--|------------------------------------|--|------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Code ISIN  | Libellé                                  | Société de gestion                        | Indicateur de risque de l’actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | Performance brute de l’actif N – 1 | Frais courants dont frais rétro-cédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l’actif | Frais de gestion du plan <sup>(1)</sup> | Frais totaux dont frais rétro-cédés (taux de rétrocession de commissions) | Performance finale <sup>(2)</sup> |
| Fonds actions  |  |   |  |                                    |  |                              |   |   |                                   |
| QS00004038475  | Avenir Actions Long Terme Part I         | Natixis Investment Managers International | 4  | –                                  | 1,56 %   | –                            | 0 %                                     | –   | –                                 |
| QS00004034789  | Impact Actions Solidaire (Part I)        | Natixis Investment Managers International | 4  | 13,94 %                            | 1,13 % (dont 0,74 %)   | 12,81 %                      | 0 %                                     | 1,13 % (dont 0,74 %)  | 12,81 %                           |
| QS00004088926  | Impact ISR Performance (Part I)          | Natixis Investment Managers International | 4  | 10,55 %                            | 0,46 % (dont 0,29 %)   | 10,09 %                      | 0 %                                     | 0,46 % (dont 0,29 %)  | 10,09 %                           |
| QS00004036669  | Sélection DNCA Actions Euro PME (Part I) | Natixis Investment Managers International | 4  | 1,15 %                             | 1,20 % (dont 0,17 %)   | – 0,05 %                     | 0 %                                     | 1,20 % (dont 0,17 %)  | – 0,05 %                          |

| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 |  |   |  | (A)                              | (B)   | (A-B)                        | (C)                                     | (B+C)  | (A-B-C)                           |
|--|--|---|--|----------------------------------|---|------------------------------|---|--|-----------------------------------|
| Code ISIN  | Libellé  | Société de gestion                        | Indicateur de risque de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | Performance brute de l'actif N-1 | Frais courants dont frais rétrocédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l'actif | Frais de gestion du plan <sup>(1)</sup> | Frais totaux dont frais rétrocédés (taux de rétrocession de commissions) | Performance finale <sup>(2)</sup> |
| QS00004036743  | Sélection Mi-ropa Actions Internationales (Part I) | Natixis Investment Managers International | 4  | 15,06 %                          | 1,61 %<br>(dont 1,10 %)   | 13,45 %                      | 0 %                                     | %<br>(dont 1,10 %)   | 13,45 %                           |
| Fonds obligations  |  |   |  |                                  |   |                              |   |  |                                   |
| QS00004085641  | S é l e c t i o n DNCA Sérénité Plus (Part I)      | Natixis Investment Managers International | 2  | 5,20 %                           | 0,71 %<br>(dont 0,19 %)   | 4,49 %                       | 0 %                                     | 0,71 %<br>(dont 0,19 %)  | 4,49 %                            |
| Fonds mixtes   |  |   |  |                                  |   |                              |   |  |                                   |
| QS00004089759  | Avenir Mixte S o l i d a i r e (Part I)            | Natixis Investment Managers International | 3  | 9,97 %                           | 0,73 %<br>(dont 0,34 %)   | 9,24 %                       | 0 %                                     | 0,73 %<br>(dont 0,34 %)  | 9,24 %                            |
| QS00004038103  | Expertise ESG Équilibre Part I                     | Natixis Investment Managers International | 3  | 11,75 %                          | 1,02 %<br>(dont 0 %)  | 10,73 %                      | 0 %                                     | 1,02 %<br>(dont 0 %)   | 10,73 %                           |
| QS00004036727  | S é l e c t i o n DNCA Évolutif ISR (Part I)       | Natixis Investment Managers International | 3  | 18,35 %                          | 1,87 %<br>(dont 0,18 %)   | 16,48 %                      | 0 %                                     | 1,87 %<br>(dont 0,18 %)  | 16,48 %                           |

| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023                           |                               |   |  |                                    |  |                              |   |  |                                   |
|--|-------------------------------|---|--|------------------------------------|--|------------------------------|---|--|-----------------------------------|
| Code ISIN  | Libellé                       | Société de gestion                        | Indicateur de risque de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | (A)                                | (B)  | (A – B)                      | (C)                                     | (B + C)  | (A – B – C)                       |
|  |                               |   |  | Performance brute de l'actif N – 1 | Frais courants dont frais rétro-cédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l'actif | Frais de gestion du plan <sup>(1)</sup> | Frais totaux dont frais rétro-cédés (taux de rétro-cession de commissions) | Performance finale <sup>(2)</sup> |
| Fonds monétaires   |                               |   |  |                                    |  |                              |   |  |                                   |
| QS0004033864   | Natixis ES Monétaire (Part I) | Natixis Investment Managers International | 1  | 3,51 %                             | 0,14 % (dont 0,08 %)   | 3,37 %                       | 0 %                                     | 0,14 % (dont 0,08 %)   | 3,37 %                            |
| [1] Frais réels.<br>[2] Performance minimum calculée avec le pourcentage maximum de frais. |                               |   |  |                                    |  |                              |   |  |                                   |

**Code ISIN ou code AMF :** code d'identification du FCPE.

**Libellé :** nom du FCPE.

**Société de gestion :** entité agréé et régulée par l'Autorité des marchés financiers (AMF) qui gère le FCPE.

**Indicateur synthétique de risque (SRI) :** indicateur du niveau de risque de l'actif exprimé selon une échelle de 1 à 7 c'est-à-dire du niveau de risque le plus faible au niveau de risque le plus élevé.

**Performance brute de l'actif :** variation de valeur de l'actif du FCPE au cours du dernier exercice clos avant application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services.

**Frais de gestion de l'actif :** frais annuels et exprimés en pourcentage, correspondant aux coûts récurrents autres que les coûts de transactions du portefeuille, perçus par la Société de gestion au titre de la gestion financière, de fonctionnement et autres services.

**Performance nette de l'actif :** variation de valeur de l'actif du FCPE sur l'année après application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services (et avant application des frais de gestion du plan d'épargne retraite).

**Frais de gestion du plan :** frais récurrents du plan, exprimés en pourcentage, incluant notamment les frais de tenue de compte prélevés par le gestionnaire du plan (teneur de compte conservateur de parts [TCCP]).

**Frais totaux :** frais exprimés en pourcentage constituant la somme des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services prélevés sur l'actif du FCPE et des frais récurrents prélevés sur le plan d'épargne retraite.

**Performance finale :** variation de valeur de l'actif du FCPE au cours du dernier exercice clos après application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services de l'actif et des frais de gestion du plan d'épargne retraite.

**Taux de rétrocessions de commissions :** taux annuel des frais de gestion financière de l'actif du FCPE ayant donné lieu à des rétrocessions de commission au profit des distributeurs et des gestionnaires du plan au cours du dernier exercice clos.

## **Annexe 4** Présentation des options de gestion pilotée du plan d'épargne retraite collectif interentreprises dans les organismes du régime général de sécurité sociale

Le titulaire peut panacher et arbitrer tout ou partie de son épargne entre les différentes grilles d'allocation proposées par le plan, et la gestion libre à tout moment.

Le titulaire a la possibilité de changer de grille ou d'arbitrer tout ou partie de son épargne entre gestion libre et gestion pilotée à tout moment.

Le titulaire aura la possibilité de nous transmettre un horizon de placement de ses avoirs différent pour chaque grille proposée par l'entreprise.

Lors de son premier versement, le titulaire indique la date prévisionnelle de son départ à la retraite. Son épargne sera alors investie en fonction de cet horizon selon une clé de répartition prédéterminée par la grille d'allocation, dont l'objectif est de définir, pour chaque horizon de placement, la proportion de chacune des grandes catégories d'actifs à respecter.

Les sommes versées sont employées en parts ou dix millième de parts des différents FCPE constituant la grille d'allocation, selon les modalités déterminées à l'article du plan relatif à la gestion pilotée. La répartition entre FCPE est effectuée en fonction de la grille sélectionnée entre les grandes catégories d'actifs suivantes : actions, obligataires et monétaires. Les versements ultérieurs sont investis selon la clé de répartition correspondant à son horizon de départ à la retraite au moment du versement. Très dynamique dans un premier temps, l'allocation est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que le salarié se rapproche de la date de son départ à la retraite.

### **Comment fonctionne une grille ?**

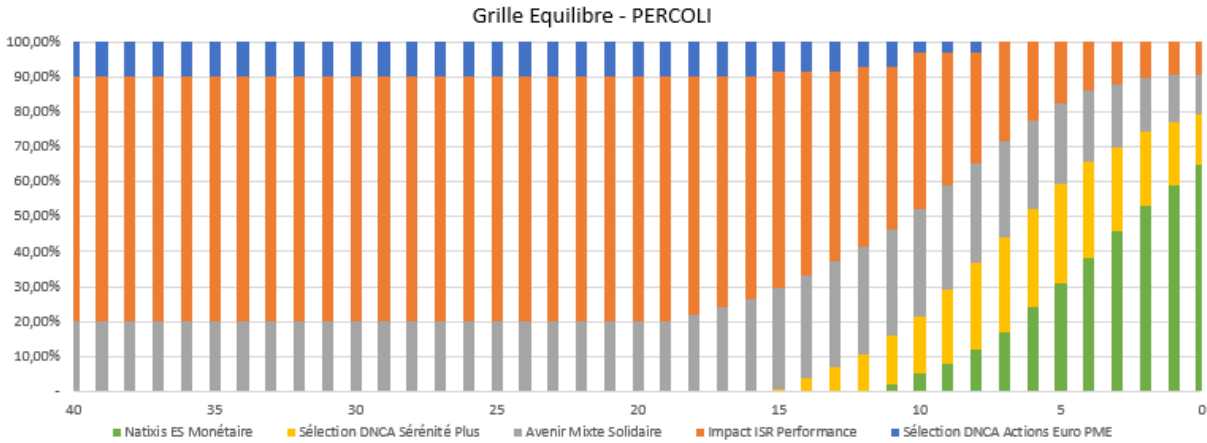
Les allocations théoriques correspondant à l'horizon d'investissement évoluant trimestriellement, une réallocation des avoirs du titulaire entre FCPE est donc réalisée, sans frais, trimestriellement afin de désensibiliser progressivement l'épargne. Toutefois, si l'évolution des marchés financiers aboutit à une répartition des investissements réelle très proche de l'allocation théorique conduisant à des arbitrages de très faibles montants, ceux-ci pourront être décalés sur les trimestres suivants.

*(Voir page suivante.)*

Grille « Horizon retraite équilibré »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

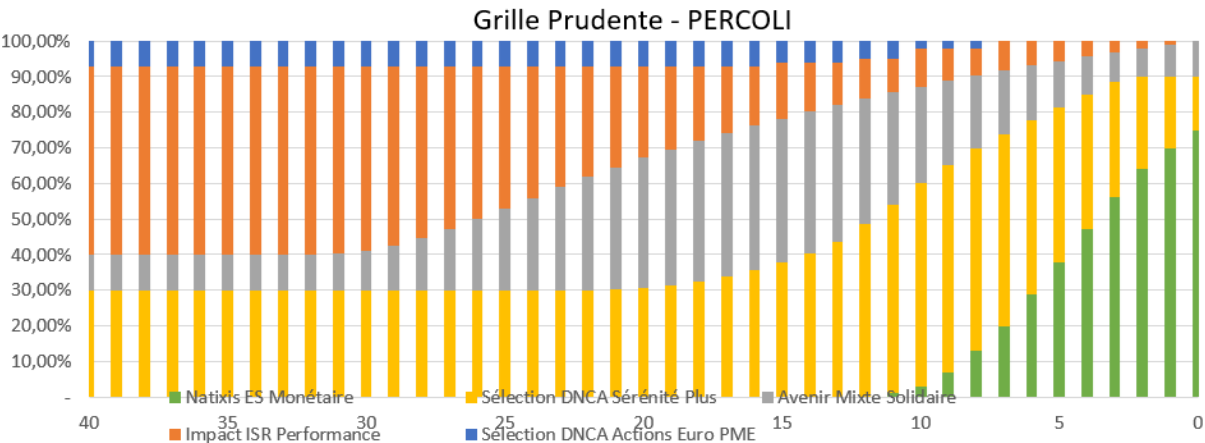
| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro PM | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 39  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 38  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 37  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 36  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 35  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 34  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 33  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 32  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 31  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 30  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 29  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 28  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 27  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 26  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 25  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 24  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 23  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 22  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 21  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 20  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 19  | 10,00%                            | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 18  | 10,00%                            | 68,00%                    | 22,00%                    | -                               | -                       |
| 17  | 10,00%                            | 66,00%                    | 24,00%                    | -                               | -                       |
| 16  | 10,00%                            | 63,51%                    | 26,49%                    | -                               | -                       |
| 15  | 8,50%                             | 61,85%                    | 28,90%                    | 0,75%                           | -                       |
| 14  | 8,50%                             | 58,21%                    | 29,54%                    | 3,75%                           | -                       |
| 13  | 8,50%                             | 54,25%                    | 30,50%                    | 6,75%                           | -                       |
| 12  | 7,00%                             | 51,50%                    | 31,00%                    | 10,50%                          | -                       |
| 11  | 7,00%                             | 46,51%                    | 30,66%                    | 13,83%                          | 2,00%                   |
| 10  | 3,00%                             | 44,64%                    | 30,72%                    | 16,64%                          | 5,00%                   |
| 9   | 3,00%                             | 38,16%                    | 29,67%                    | 21,17%                          | 8,00%                   |
| 8   | 3,00%                             | 31,84%                    | 28,33%                    | 24,83%                          | 12,00%                  |
| 7   | -                                 | 28,16%                    | 27,67%                    | 27,17%                          | 17,00%                  |
| 6   | -                                 | 22,34%                    | 25,33%                    | 28,33%                          | 24,00%                  |
| 5   | -                                 | 17,50%                    | 23,00%                    | 28,50%                          | 31,00%                  |
| 4   | -                                 | 13,66%                    | 20,67%                    | 27,67%                          | 38,00%                  |
| 3   | -                                 | 12,00%                    | 18,00%                    | 24,00%                          | 46,00%                  |
| 2   | -                                 | 10,16%                    | 15,67%                    | 21,17%                          | 53,00%                  |
| 1   | -                                 | 9,31%                     | 13,39%                    | 18,30%                          | 59,00%                  |
| 0   | -                                 | 9,20%                     | 11,61%                    | 14,19%                          | 65,00%                  |



Grille « Horizon retraite prudent »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

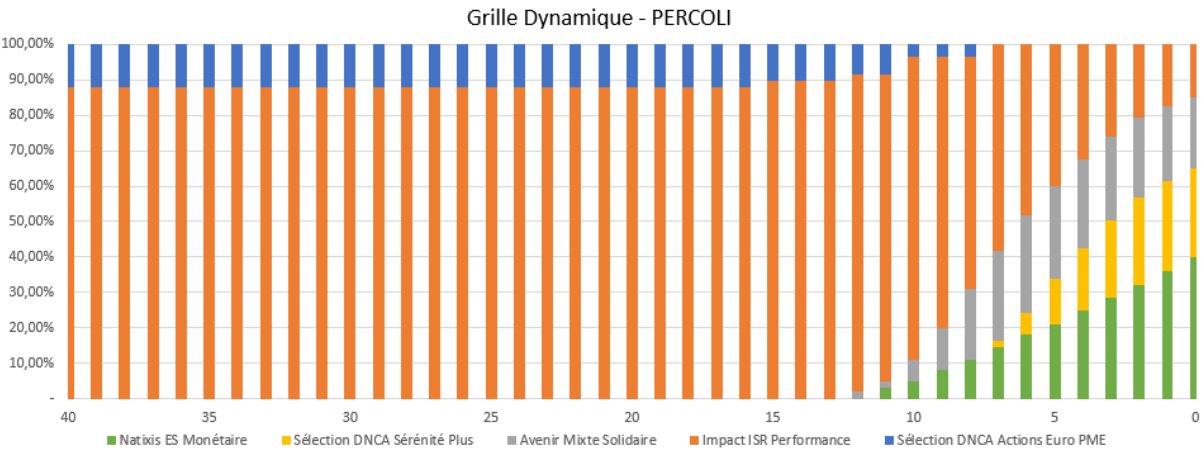
| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro PM | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 39  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 38  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 37  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 36  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 35  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 34  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 33  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 32  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 31  | 7,00%                             | 52,80%                    | 10,20%                    | 30,00%                          | -                       |
| 30  | 7,00%                             | 51,95%                    | 11,05%                    | 30,00%                          | -                       |
| 29  | 7,00%                             | 50,43%                    | 12,57%                    | 30,00%                          | -                       |
| 28  | 7,00%                             | 48,37%                    | 14,63%                    | 30,00%                          | -                       |
| 27  | 7,00%                             | 45,88%                    | 17,12%                    | 30,00%                          | -                       |
| 26  | 7,00%                             | 43,08%                    | 19,92%                    | 30,00%                          | -                       |
| 25  | 7,00%                             | 40,08%                    | 22,92%                    | 30,00%                          | -                       |
| 24  | 7,00%                             | 37,02%                    | 25,98%                    | 30,00%                          | -                       |
| 23  | 7,00%                             | 34,00%                    | 29,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 22  | 7,00%                             | 31,12%                    | 31,88%                    | 30,00%                          | -                       |
| 21  | 7,00%                             | 28,40%                    | 34,42%                    | 30,18%                          | -                       |
| 20  | 7,00%                             | 25,82%                    | 36,45%                    | 30,73%                          | -                       |
| 19  | 7,00%                             | 23,38%                    | 38,11%                    | 31,51%                          | -                       |
| 18  | 7,00%                             | 21,06%                    | 39,40%                    | 32,54%                          | -                       |
| 17  | 7,00%                             | 18,86%                    | 40,27%                    | 33,87%                          | -                       |
| 16  | 7,00%                             | 16,76%                    | 40,65%                    | 35,59%                          | -                       |
| 15  | 5,95%                             | 15,81%                    | 40,49%                    | 37,75%                          | -                       |
| 14  | 5,95%                             | 13,89%                    | 39,73%                    | 40,43%                          | -                       |
| 13  | 5,95%                             | 12,05%                    | 38,30%                    | 43,70%                          | -                       |
| 12  | 4,90%                             | 11,33%                    | 35,33%                    | 48,44%                          | -                       |
| 11  | 4,90%                             | 9,62%                     | 31,30%                    | 53,18%                          | 1,00%                   |
| 10  | 2,10%                             | 10,77%                    | 27,13%                    | 57,00%                          | 3,00%                   |
| 9   | 2,10%                             | 9,20%                     | 23,51%                    | 58,19%                          | 7,00%                   |
| 8   | 2,10%                             | 7,68%                     | 20,47%                    | 56,75%                          | 13,00%                  |
| 7   | -                                 | 8,34%                     | 17,83%                    | 53,83%                          | 20,00%                  |
| 6   | -                                 | 6,95%                     | 15,43%                    | 48,62%                          | 29,00%                  |
| 5   | -                                 | 5,63%                     | 13,10%                    | 43,27%                          | 38,00%                  |
| 4   | -                                 | 4,38%                     | 10,66%                    | 37,96%                          | 47,00%                  |
| 3   | -                                 | 3,19%                     | 8,41%                     | 32,40%                          | 56,00%                  |
| 2   | -                                 | 2,06%                     | 7,94%                     | 26,00%                          | 64,00%                  |
| 1   | -                                 | 1,00%                     | 9,00%                     | 20,00%                          | 70,00%                  |
| 0   | -                                 | -                         | 10,00%                    | 15,00%                          | 75,00%                  |



Grille « Horizon retraite dynamique »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro<br>PME | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 39  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 38  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 37  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 36  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 35  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 34  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 33  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 32  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 31  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 30  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 29  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 28  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 27  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 26  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 25  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 24  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 23  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 22  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 21  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 20  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 19  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 18  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 17  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 16  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 15  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 14  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 13  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 12  | 8,40%                                 | 89,60%                    | 2,00%                     | -                               | -                       |
| 11  | 8,40%                                 | 86,60%                    | 2,00%                     | -                               | 3,00%                   |
| 10  | 3,60%                                 | 85,40%                    | 6,00%                     | -                               | 5,00%                   |
| 9   | 3,60%                                 | 76,40%                    | 12,00%                    | -                               | 8,00%                   |
| 8   | 3,60%                                 | 65,40%                    | 20,00%                    | -                               | 11,00%                  |
| 7   | -                                     | 58,16%                    | 25,49%                    | 1,81%                           | 14,54%                  |
| 6   | -                                     | 48,34%                    | 27,33%                    | 6,33%                           | 18,00%                  |
| 5   | -                                     | 39,84%                    | 26,33%                    | 12,83%                          | 21,00%                  |
| 4   | -                                     | 32,50%                    | 25,00%                    | 17,50%                          | 25,00%                  |
| 3   | -                                     | 25,91%                    | 23,84%                    | 21,69%                          | 28,56%                  |
| 2   | -                                     | 20,66%                    | 22,67%                    | 24,67%                          | 32,00%                  |
| 1   | -                                     | 17,34%                    | 21,33%                    | 25,33%                          | 36,00%                  |
| 0   | -                                     | 15,00%                    | 20,00%                    | 25,00%                          | 40,00%                  |





Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

**Avenant du 15 mai 2024**

à l'accord du 23 juin 2021  
relatif aux moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

NOR : ASET2450456M

IDCC : 275

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

**FNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**FNST CGT ;**

**FEETS FO ;**

**FNEMA CFE-CGC ;**

**UNSA transports,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu un accord à durée déterminée sur les moyens complémentaires au titre du dialogue social de la branche du transport aérien – personnel au sol le 23 juin 2021.

Les partenaires sociaux conviennent expressément, au moyen du présent avenant, de la prorogation de cet accord pour une durée déterminée afin d'harmoniser la durée d'application de l'accord sur les moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche avec le cycle de représentativité des organisations syndicales et professionnelles de branche (le prochain étant fixé pour 2025-2029).

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant et champ d'application**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il a pour objectif de prolonger jusqu'au 31 décembre 2025, dans les mêmes termes, l'accord à durée déterminée sur les moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche signé le 23 juin 2021 et arrivant à échéance le 30 juin 2024.

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCN TAPS). Il est rattaché à la CCN TAPS (IDCC 275).

## **Article 2 | Date d'effet de l'avenant**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant prendra fin au 31 décembre 2025 et cessera de produire des effets au-delà de cette date.

## **Article 3 | Formalités de publicité, dépôt et d'extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercées par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## **Article 4 | Révision et dénonciation de l'avenant**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 15 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

### **Avenant du 15 mai 2024**

relatif à la révision de l'article 4 « Exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche » de la convention collective

NOR : ASET2450457M

IDCC : 275

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

**FNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT ;**

**FEETS FO ;**

**FNEMA CFE-CGC ;**

**UNSA transports,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de la mise en œuvre du dialogue social de la branche, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a été créée par accord à durée déterminée le 14 décembre 2017. Dans un avenant du 23 juin 2021, les partenaires sociaux ont souhaité modifier compléter l'article 4 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCN TAPS) afin d'intégrer dans cet article, au-delà de l'exercice de l'action syndicale, un second thème touchant au dialogue social au niveau de la branche et plus spécifiquement à la CPPNI.

L'absence d'extension de l'avenant du 23 juin 2021 a conduit les partenaires sociaux lors de la CPPNI du 23 avril 2024 :

- à réviser à droit constant l'article 4 de la CCN TAPS intitulé « Exercice de l'action syndicale » ;
- et à harmoniser son architecture et son contenu.

En outre, la fusion des conventions collectives (CCN TAPS et CCR MNA – convention collective régionale de la manutention et du nettoyage en aéroport) étant effective depuis

le 1<sup>er</sup> février 2024, le présent avenant acte la pérennisation de la CPPNI et révisé à droit constant les dispositions conventionnelles précitées.

L'objet du présent avenant est donc la révision de l'article 4 ainsi que des articles 4.1 et suivants de la CCN TAPS.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification des articles 4, 4.1 et suivants relatifs à « l'exercice de l'action syndicale »**

Par le présent avenant, les dispositions des articles 4, 4.1 et suivants telles qu'issues des avenants du 23 juin 2021 et du 25 avril 2023 sont remplacées par les dispositions suivantes. Elles se substituent de plein droit aux dispositions des articles 4, 4.1 et suivants de la CCN TAPS.

### **« Article 4 | Exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche**

#### **4.1. Exercice de l'action syndicale**

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

##### **4.1.1. Locaux mis à disposition des organisations syndicales**

Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

##### **4.1.2. Affichage des communications**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du comité social et économique (CSE). Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise à l'employeur ou son représentant, simultanément à l'affichage.

Conformément aux dispositions légales, les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

##### **4.1.3. Diffusion de publication et tract**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci et notamment aux heures d'entrée et de sortie du travail. Cette diffusion ne doit pas troubler de manière injustifiée l'exécution normale du travail et la bonne marche de l'entreprise.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Contrairement aux communications destinées à l’affichage dans l’entreprise, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l’entreprise n’ont pas l’obligation d’être transmis à l’employeur.

#### **4.1.4. Heures de délégation**

Chaque délégué syndical dispose d’un temps nécessaire à l’exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

#### **4.1.5. Congrès ou assemblées statutaires**

Pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation syndicale, sur demande écrite de celle-ci présentée au moins une semaine à l’avance et sous réserve que cela n’apporte pas de gêne importante à la marche de l’entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

- des autorisations d’absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :
- 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d’un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l’article 7 ;
- 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés ;
- 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés,

ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes ;

- des autorisations d’absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

### **4.2. Dialogue social au niveau de la branche**

#### **4.2.1. Ambitions et orientations du dialogue social de branche**

Les parties signataires fixent, par le présent article, l’ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d’assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises, comme maintien de l’unité et de l’identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s’avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte actuel ;
- d’avoir un dialogue social constructif.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d’affaiblissement de la norme de branche ;

- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre pour les modalités de mise en œuvre, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les partenaires sociaux rappellent l'importance des échanges en amont de la négociation, qui doivent favoriser la conduite et la réussite de celle-ci.

En effet, les réunions de la CPPNI de la CCN TAPS et celles des groupes de travail paritaires doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties.

Enfin, ils s'accordent sur l'organisation de journées de réflexion paritaires sur des thèmes choisis, qui pourront être introduites dans l'agenda social, en amont ou indépendamment des négociations programmées.

#### **4.2.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

##### **4.2.2.1. Composition**

La CPPNI est présidée par la mission droit du travail de la direction générale de l'aviation civile (DGAC).

La CPPNI est constituée :

- d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- et, d'autre part, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche compose librement sa délégation et informe les organisations professionnelles d'employeurs et la DGAC ainsi que l'entreprise concernée des salariés mandatés par l'organisation syndicale pour la participation à ces réunions.

Pour tenir compte de la diversité des salariés et des entreprises, de la multiplicité et de la complexité des sujets, les partenaires sociaux décident de passer de trois à quatre le nombre de membres de chaque délégation syndicale, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité, à savoir :

- les compagnies aériennes ;
- les entreprises d'assistance en escales ;
- les aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

De plus, tenant compte du retour d'expérience à l'échéance de l'accord sur le dialogue social de branche conclu le 14 décembre 2017, qui a permis de démontrer l'intérêt d'avoir autour de la table des négociations, des représentants patronaux des différents secteurs d'activité, les signataires du présent accord conviennent d'élargir la participation de la délégation patronale. Ainsi, elle pourra être composée, au maximum, d'un nombre de représentants des organisations patronales représentatives égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Dans la mesure du possible, les délégations devront respecter la parité femmes-hommes.

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales au sein de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux salariés protégés en cas de licenciement.

#### **4.2.2.2. Rôle et attributions**

La CPPNI est l'instance de négociation des accords de branche.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- négocier l'actualisation et la révision de la CCN TAPS et de ses annexes ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également être saisie par les partenaires sociaux lorsque des différends collectifs nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la CCN TAPS n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

La CPPNI reçoit les accords collectifs sur les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans les matières prévues par le code du travail, en vue d'établir un rapport annuel d'activité, à verser dans la base de données nationale et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI est également informée, en tant que commission paritaire de branche, des accords conclus par des représentants du personnel non mandatés par des organisations syndicales.

La CPPNI, faisant office d'observatoire paritaire de la négociation collective, reçoit tous les accords d'entreprise et d'établissement conclus par les entreprises et établissements de la branche.

Dans ces trois situations, les accords collectifs d'entreprises et d'établissements devront être envoyés aux adresses suivantes :

**Direction générale de l'aviation civile (DGAC)  
Mission du droit du travail et des affaires sociales  
Commission paritaire de branche CCNTA-PS  
50, rue Henry-Farman, 75015 Paris**

**Adresse mail : [dta-missiondroitdutravail-bf@aviation-civile.gouv.fr](mailto:dta-missiondroitdutravail-bf@aviation-civile.gouv.fr)**

**Fédération nationale de l'aviation et de ses métiers (FNAM)  
22, avenue Franklin D. Roosevelt  
75008 Paris**

**Adresse mail : [cppni-taps@fnam.fr](mailto:cppni-taps@fnam.fr)**

Enfin, la CPPNI, en tant que commission paritaire prévoyance, a pour mission :

- d'examiner le rapport annuel sur les comptes établi par l'organisme assureur ;
- d'étudier les modifications des prestations et des cotisations ;
- de gérer le fonds d'action sociale.

#### **4.2.2.3. Fonctionnement de la négociation de branche**

Les parties rappellent l'importance d'une participation effective et active à la CPPNI.

Elles précisent que les réunions de l'instance se déroulent en présentiel. Cependant, afin de faciliter la participation des membres de la CPPNI, un dispositif de participation à distance peut être proposé en fonction des circonstances.

#### *A. Réunions ordinaires*

Par principe, la CPPNI se réunira chaque mois (à l'exception du mois d'août), en vue des négociations de branche.

La réunion débute au plus tôt à 10 heures et fera l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

#### *B. Réunions supplémentaires*

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

#### *C. Réunions des groupes de travail paritaires (GTP)*

Les organisations professionnelles et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CPPNI.

Cette décision sera formalisée par écrit dans un compte-rendu de réunion de la CPPNI. La composition des délégations sera précisée. Elle pourra en fonction des sujets aller jusqu'à trois participants.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont d'une demi-journée chacune. Ces réunions feront l'objet d'une convocation écrite.

Chaque délégation syndicale est composée conformément à la décision prise en CPPNI, la délégation patronale devant être au plus égale à la délégation salariale.

#### *D. Calendrier des réunions*

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans leur planning, les réunions ordinaires de la CPPNI sont fixées, de manière prévisionnelle en octobre pour l'année suivante. Si nécessaire un ajustement du calendrier sera proposé en mai.

De plus, un calendrier prévisionnel des réunions devant se tenir avec les autres instances de la branche (CPNEFP, CPPO, SPP, instances de gouvernance d'AKTO – opérateur de compétences de la branche) pourra être proposé si possible aux mêmes échéances.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, ainsi que toute modification de celui-ci (ajout, suppression ou modification) dans les quinze jours à compter de la fixation ou de la modification.

### **4.3. Formation des partenaires sociaux**

#### **4.3.1. Formation des membres des délégations syndicales**

##### *A. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale*

Tout membre de la délégation syndicale, à l'instar de tout salarié, qui souhaite suivre une formation économique, sociale, environnementale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CPPNI d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de cinq jours.

##### *B. Formation complémentaire*

Les parties signataires conviennent que les représentants du personnel éloignés de leur emploi d'origine depuis plusieurs années et qui reprennent une activité profes-



sionnelle pourront bénéficier de formations complémentaires au soutien de leur projet de réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel, qui souhaitent voir pris en compte et validés les blocs de compétences transférables acquis au cours de leur mandat, pourront, quant à eux, entamer une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification figurant au Répertoire national des certifications professionnelles (diplôme, titre professionnel).

#### **4.3.2. Formations communes**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'organisation de journées de formation/information communes, appelées "les rendez-vous paritaires", dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation, dans le but de partager un socle commun de connaissances et de les mettre au même niveau d'information.

Les parties signataires conviennent, qu'en fonction des sujets, ces formations peuvent être une première étape dans le lancement de négociations.

#### **4.3.3. Entretiens de début et de fin de mandat et déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales**

En complément des dispositions prévues à l'article 4.3.1 du présent accord, les parties signataires rappellent l'importance de la tenue des entretiens individuels de début et de fin de mandat pour les salariés élus ou disposant d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires rappellent en outre leur volonté que soit portée une attention particulière sur le déroulement de carrière des représentants du personnel.

### **4.4. Prise en charge financière de la représentation syndicale de branche**

Le présent article définit le maintien de rémunération et la prise en charge des déplacements et des frais annexes des réunions de la CPPNI. Ce dispositif s'applique de manière identique pour les réunions paritaires de la branche suivantes : SPP, CPNEFP, CPPO et instances de gouvernance d'AKTO. Elles feront l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

#### **4.4.1. Maintien de la rémunération**

Le temps passé en réunions paritaires de branche est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition auprès de l'une des organisations syndicales représentatives dans la branche qui les a mandatés sont rémunérés normalement par leur employeur. Ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant les réunions de la CPPNI.

Dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CPPNI pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

#### 4.4.2. Déplacements et frais annexes

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CPPNI, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

À l'occasion de la participation à la CPPNI, le membre de la délégation syndicale perçoit au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion l'indemnité de panier prévue par l'accord salarial de branche en vigueur s'il remplit les conditions d'éligibilité fixées par la CCN TAPS.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région Île-de-France, il perçoit également une indemnité équivalente au montant de la l'indemnité de panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures aller-retour par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation ne travaillant pas au sein de la région Île-de-France aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 euros la chambre et de 15 euros le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet ou la même cause prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises. »

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

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux rappellent néanmoins qu'en application des dispositions légales les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une prise en charge par, l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), de la rémunération de leurs salariés participant aux négociations de branche sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.

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

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de la CCN TAPS. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 4 | *Révision et dénonciation de l'avenant*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

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

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 15 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX  
ET LIQUEURS DE FRANCE**

**Avenant n° 1 du 29 mars 2024**

à l'accord du 9 octobre 2020  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450494M

IDCC : 493

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

**CNVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses (IDCC 493) ont conclu le 9 octobre 2020 un accord instituant un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, un accord relatif à un régime de complémentaire frais de santé a également été conclu dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par l'accord du 9 octobre 2020 modifié par le présent avenant, sans considération de leur âge ou de leur état de santé.

Les parties au présent avenant ont souhaité actualiser l'accord du 9 octobre 2020 relatif à un régime de prévoyance en apportant notamment les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Elles ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes aux articles 3 et 5 de l'accord du 9 octobre 2020 susvisé.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3 « Prestations du régime de prévoyance »**

### **Article 1.1 | Modification de l'article 3.2.1 « Garantie incapacité temporaire totale de travail »**

Le troisième paragraphe de l'article 3.2.1 est modifié comme suit :

« Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise définie en nombre de jours d'arrêt de travail continu ou en relais et complément du maintien de salaire conventionnel, conformément à ce qui est mentionné dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord. »

### **Article 1.2 | Modification de l'article 3.3 « Niveaux de garanties du régime obligatoire conventionnel de base (ensemble du personnel) »**

Au sein de l'article 3.3, les garanties minimales obligatoires visées dans le tableau ci-dessous sont modifiées comme suit :

| Nature de la garantie   | Pourcentage de la garantie   |
|---|--|
| Incapacité de travail   |  |
| Franchise en cas d'ancienneté inférieure à un an              | 90 jours continus  |
| Franchise en cas d'ancienneté égale ou supérieure à un an     | En relais et complément du maintien de salaire prévu par la convention collective nationale (IDCC 493) |
| Montant (y compris indemnité journalière de sécurité sociale) | 75 % du salaire brut de référence  |

### **Article 1.3 | Modification de l'article 3.4 « Niveaux de garanties du régime optionnel (ensemble du personnel) »**

Le titre de l'article 3.4 est modifié comme suit : « Niveaux de garanties du régime optionnel n° 1 (ensemble du personnel) ».

Au sein de l'article 3.4, les garanties plus favorables optionnelles et visées dans le tableau ci-dessous sont modifiées comme suit (les garanties du régime optionnel sont proposées à titre indicatif et incluent celles du régime de base conventionnel) :

| Nature de la garantie   | Pourcentage de la garantie   |
|---|--|
| Incapacité de travail   |  |
| Franchise en cas d'ancienneté inférieure à un an              | 90 jours continus  |
| Franchise en cas d'ancienneté égale ou supérieure à un an     | En relais et complément du maintien de salaire prévu par la convention collective nationale (IDCC 493) |
| Montant (y compris indemnité journalière de sécurité sociale) | 80 % du salaire brut de référence  |

### **Article 1.4 | Ajout d'un article 3.5 intitulé « Niveaux de garanties du régime optionnel n° 2 (ensemble du personnel) »**

« Dans le prolongement de l'article 3.4, à titre optionnel, afin d'orienter les entreprises du secteur qui souhaiteraient compléter les garanties du régime obligatoire conven-

tionnel de base au bénéfice de leurs salariés, les partenaires sociaux ont réfléchi aux garanties qui pourraient être améliorées afin de tenir compte des priorités fixées au sein de la branche en matière de prévoyance.

Dans ce contexte, une deuxième grille de garanties plus favorables optionnelles est proposée dans le tableau ci-dessous à titre indicatif (les garanties de ce régime optionnel n° incluent celles du régime de base conventionnel) :

| Nature de la garantie   | Pourcentage de la garantie   |
|---|--|
| <b>Incapacité de travail</b>  |  |
| Franchise en cas d'ancienneté inférieure à un an                                    | 90 jours continus  |
| Franchise en cas d'ancienneté égale ou supérieure à un an                           | En relais et complément du maintien de salaire prévu par la convention collective nationale (IDCC 493) |
| Montant (y compris indemnité journalière de sécurité sociale)                       | 85 % du salaire brut de référence  |
| <b>Invalidité</b>   |  |
| 1 <sup>re</sup> catégorie (y compris rente de la sécurité sociale)                  | 51 % du salaire brut de référence  |
| 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie (y compris rente de la sécurité sociale) | 85 % du salaire brut de référence  |
| <b>Capital décès toutes causes</b>  |  |
| Célibataire, veuf, divorcé ou séparé, sans enfant à charge                          | 400 % du salaire annuel brut de référence  |
| Marié, pacsé, concubin, sans enfant à charge  | 400 % du salaire annuel brut de référence  |
| Tout salarié, avec un enfant à charge   | 400 % du salaire annuel brut de référence  |
| Majoration par enfant à charge supplémentaire                                       | 100 % du salaire annuel brut de référence  |
| <b>Invalidité absolue et définitive</b>   |  |
|   | 100 % du capital décès toutes causes versé par anticipation  |
| <b>Double effet</b>   |  |
|   | 100 % du capital décès toutes causes   |
| <b>Allocation frais d'obsèques (salarié, conjoint, enfant)</b>                      |  |
|   | 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)   |
| <b>Rente de conjoint (rente viagère)</b>  |  |
|   | 10 % du salaire annuel brut de référence   |
| <b>Rente éducation</b>  |  |
| Jusqu'à 16 ans  | 10 % du salaire annuel brut de référence   |
| De 16 à 18 ans  | 15 % du salaire annuel brut de référence   |
| De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)   | 20 % du salaire annuel brut de référence   |
| Enfant invalide   | Rente viagère  |
| <b>Rente de survie handicap (rente mensuelle viagère par enfant handicapé)</b>      |  |
|   | 500 €  |

(Voir page suivante.)

## **Article 2 | Modification de l'article 5 « Conditions de suspension et de cessation des garanties »**

### **Article 2.1 | Modification de l'article 5.1 « Suspension des garanties »**

Afin de prendre en compte les modifications apportées par l'administration pour le bénéfice du traitement social de faveur du financement patronal de la prévoyance, en cas de suspension du contrat de travail, le troisième paragraphe de l'article 5.1 est modifié comme suit :

« Toutefois, en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération, indemnisation (maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur) ou revenu de remplacement (exemples : allocation d'activité partielle, congés rémunérés par l'employeur tels que le congé de remplacement ou le congé de mobilité, etc.), les garanties sont maintenues moyennant le versement par l'employeur et le salarié des cotisations correspondantes. »

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'accord de branche du 9 octobre 2020 relatif à un régime de prévoyance qu'il modifie.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur, notamment à l'article 8 de l'accord du 9 octobre 2020 que le présent avenant modifie, et dans le respect des dispositions légales.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

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

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de la santé et des solidarités. En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

*Fait à Paris, le 29 mars 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX  
ET LIQUEURS DE FRANCE**

**Avenant n° 1 du 29 mars 2024**

à l'accord du 9 octobre 2020  
relatif à un régime de complémentaire frais de santé

NOR : ASET2450495M

IDCC : 493

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

**CNVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses (IDCC 493) ont conclu le 9 octobre 2020 un accord instituant un régime obligatoire de remboursement des frais de santé afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, un accord relatif à un régime de prévoyance a également été conclu dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par l'accord du 9 octobre 2020 modifié par le présent avenant, sans considération de leur âge ou de leur état de santé.

Les parties au présent avenant ont souhaité actualiser l'accord du 9 octobre 2020 relatif à un régime de complémentaire frais de santé en apportant notamment les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.



Elles ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes aux articles 3 et 5 de l'accord du 9 octobre 2020 susvisé.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3 « Prestations du régime de complémentaire frais de santé »**

Afin de prendre en compte les modifications apportées par la loi et notamment celle de financement de la sécurité sociale pour 2023, certaines garanties minimales obligatoires et garanties du régime optionnel sont modifiées ou intégrées.

À toutes fins utiles, il est précisé que ces garanties ont été mises en place au sein des entreprises au fur et à mesure des évolutions législatives relatives au contrat responsable et au « 100 % santé », et ce dès leur entrée en vigueur.

Il est également précisé que le présent accord respecte les dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et des décrets et arrêtés pris pour son application. Toute évolution législative et réglementaire future des garanties et niveaux de remboursement dans le cadre des contrats responsables et du « 100 % santé » fera l'objet d'une application directe, sans qu'il ne soit nécessaire de la retranscrire dans un avenant à l'accord du 9 octobre 2020 relatif à un régime de complémentaire frais de santé.

Dans un souci de clarté, les tableaux de garanties modifiés sont annexés dans leur intégralité au présent avenant. Ces tableaux sont conformes au cahier des charges des contrats responsables et au « 100 % santé » à la date de signature du présent accord.

### **Article 1.1 | Modification de l'article 3.1 « Garanties minimales obligatoires »**

Au sein de l'article 3.1, les garanties minimales obligatoires visées dans le tableau ci-dessous sont modifiées ou intégrées comme suit :

| Hospitalisation (y compris obstétrique)  | Régime de base conventionnel |
|--|------------------------------|
| Transport en ambulance remboursé par la SS   | 100 % TM                     |
| Forfait patient urgences (FPU)   | Prise en charge intégrale    |
| Garanties complémentaires  | Régime de base conventionnel |
| Séances d'accompagnement psychologique réalisées par des psychologues, remboursées par la sécurité sociale | 100 % TM                     |

### **Article 1.2 | Modification de l'article 3.2 « Garanties du régime optionnel »**

Au sein de l'article 3.2, les garanties du régime optionnel visées dans le tableau ci-dessous sont modifiées comme suit :

| Hospitalisation (y compris obstétrique)  | Régime optionnel          |
|--|---------------------------|
| Transport en ambulance remboursé par la SS   | 100 % TM                  |
| Forfait patient urgences (FPU)   | Prise en charge intégrale |
| Garanties complémentaires  | Régime optionnel          |
| Séances d'accompagnement psychologique réalisées par des psychologues, remboursées par la sécurité sociale | 100 % TM                  |

## **Article 2 | Modification de l'article 5 « Conditions de suspension et de cessation des garanties »**

### **Article 2.1 | Modification de l'article 5.1 « Suspension des garanties »**

Afin de prendre en compte les modifications apportées par l'administration pour le bénéfice du traitement social de faveur du financement patronal de la complémentaire santé, en cas de suspension du contrat de travail, le troisième paragraphe de l'article 5.1 est modifié comme suit :

« Toutefois, en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération, indemnisation (maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur) ou revenu de remplacement (exemples : allocation d'activité partielle, congés rémunérés par l'employeur tels que le congé de remplacement ou le congé de mobilité, etc.), les garanties sont maintenues moyennant le versement par l'employeur et le salarié des cotisations correspondantes. »

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'accord de branche du 9 octobre 2020 relatif à un régime de complémentaire frais de santé qu'il modifie.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur, notamment à l'article 8 de l'accord du 9 octobre 2020 que le présent avenant modifie, et dans le respect des dispositions légales.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

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

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de la santé et des solidarités.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

*Fait à Paris, le 29 mars 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Tableau des garanties

| Actes médicaux   | Régime de base conventionnel        | Régime optionnel <sup>[1]</sup>       |
|--|-------------------------------------|---------------------------------------|
| Consultations et visites – médecins généralistes/spécialistes – adhérents aux DP-TAM   | 60 % BR                             | 300 % BR                              |
| Consultations et visites – médecins généralistes/spécialistes – non adhérents aux DPTAM  | 40 % BR                             | 200 % BR – RSS                        |
| Analyses et examens de laboratoire   | 60 % BR                             | 300 % BR                              |
| Actes techniques d'imagerie médicale   | 60 % BR                             | 300 % BR                              |
| Honoraires médecins radiologues – adhérents aux DPTAM  | 60 % BR                             | 300 % BR                              |
| Honoraires médecins radiologues – non adhérents aux DPTAM  | 40 % BR                             | 200 % BR – RSS                        |
| Auxiliaires médicaux   | 60 % BR                             | 300 % BR                              |
| Actes de spécialistes – praticiens adhérents aux DPTAM   | 60 % BR                             | 300 % BR                              |
| Actes de spécialistes – praticiens non adhérents aux DPTAM   | 40 % BR                             | 200 % BR – RSS                        |
| <b>Hospitalisation (y compris obstétrique)</b>   | <b>Régime de base conventionnel</b> | <b>Régime optionnel<sup>[1]</sup></b> |
| Frais de séjour – établissement conventionné   | 100 % FR – RSS                      | 100 % FR – RSS                        |
| Frais de séjour – établissement non conventionné   | 100 % BR – RSS                      | 100 % BR – RSS                        |
| Honoraires – praticiens adhérents aux DPTAM  | 300 % BR                            | 100 % FR – RSS                        |
| Honoraires – praticiens non adhérents aux DPTAM  | 200 % BR – RSS                      | 200 % BR – RSS                        |
| Soins post-opératoires   | 30 % BR                             | 100 % FR – RSS                        |
| Forfait journalier hospitalier – sur la base du montant en vigueur à la date des soins, sans limitation de durée   | 100 % FR                            | 100 % FR                              |
| Chambre particulière – prise en charge limitée par année civile et par bénéficiaire à 30 jours en établissement d'enfant à caractère sanitaire, en traitement des maladies nerveuses ou mentales dans un établissement privé, et à 60 jours en rééducation | 70 € par jour                       | 100 % FR                              |
| Lit accompagnant – uniquement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge âgé de moins de 16 ans à la date des soins   | 25 € par jour                       | 50 € par jour                         |
| Transport en ambulance remboursé par la sécurité sociale   | 100 % TM                            | 100 % TM                              |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Transport en ambulance non remboursé par la sécurité sociale  | 100 % BRR   | 100 % BRR   |
| Forfait patient urgences (FPU)  | Prise en charge intégrale   | Prise en charge intégrale   |
| <b>Garanties complémentaires</b>  | <b>Régime de base conventionnel</b>   | <b>Régime optionnel<sup>[1]</sup></b>                                       |
| Matériel médical remboursé par la sécurité sociale (hors aide auditive et prothèse dentaire) – orthopédie/appareillage/prothèses                                  | 100 % BR  | 300 % BR  |
| Frais pharmaceutiques   | 100 % TM  | 100 % TM  |
| Forfait médicaments prescrits et non remboursés par la sécurité sociale   | 50 € par année civile et par bénéficiaire                                   | 100 € par année civile et par bénéficiaire                                  |
| Vaccins remboursés par la sécurité sociale  | 35 % BR   | 100 % BR  |
| Vaccins non remboursés par la sécurité sociale – remboursement forfaitaire  | 50 € par année civile et par bénéficiaire                                   | 50 € par année civile et par bénéficiaire                                   |
| Allocation maternité – allocation forfaitaire s'appliquant une seule fois en cas de naissance multiple  | 156,45 €  | 375,48 €  |
| Cures thermales remboursées par la sécurité sociale – remboursement forfaitaire   | 156,45 € par année civile et par bénéficiaire                               | 375,48 € par année civile et par bénéficiaire                               |
| Ostéodensitométrie – remboursement forfaitaire  | 50 € par année civile et par bénéficiaire                                   | 75 € par année civile et par bénéficiaire                                   |
| Forfait global médecine douce (homéopathie, acupuncture, chiropractie, ostéopathie) – remboursement annuel limité en nombre et en montant en euros par prestation | 3 fois 30 € par année civile et par bénéficiaire                            | 5 fois 50 € par année civile et par bénéficiaire                            |
| Séances d'accompagnement psychologique réalisées par des psychologues, remboursées par la sécurité sociale  | 100 % TM  | 100 % TM  |
| <b>Dentaire</b>   | <b>Régime de base conventionnel</b>   | <b>Régime optionnel<sup>[1]</sup></b>                                       |
| Soins et prothèses « 100 % santé » <sup>[2]</sup>   | Prise en charge intégrale dans la limite des HLF                            | Prise en charge intégrale dans la limite des HLF                            |
| Soins et prothèses à honoraires maîtrisés   | Prise en charge selon ce qui est prévu ci-dessous et dans la limite des HLF | Prise en charge selon ce qui est prévu ci-dessous et dans la limite des HLF |
| Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (hors Inlay Onlay)   | 100 % TM  | 100 % TM  |
| Prothèses dentaires à honoraires libres (y compris appareils Inlay Onlay et amovibles définitifs)   | 300 % BR  | 450 % BR  |
| Orthodontie – actes pris en charge par la sécurité sociale  | 110 % BR  | 350 % BR  |
| Orthodontie – actes non pris en charge par la SS  | Néant   | 250 % BRR   |
| Implantologie   | Néant   | 750 € par an  |
| Autres actes dentaires non pris en charge ci-dessus (parodontologie, etc.)  | Néant   | 500 € par an  |

| Optique   |  |  |
|---|--|--|
| Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement (une monture + deux verres) par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue | Régime de base conventionnel                     | Régime optionnel <sup>[1]</sup>                  |
| Équipements « 100 % santé » <sup>[2]</sup>  | Prise en charge intégrale dans la limite des PLV | Prise en charge intégrale dans la limite des PLV |
| Verre simple  | 80 €   | 160 €  |
| Verre complexe  | 150 €  | 300 €  |
| Verre très complexe   | 250 €  | 350 €  |
| Monture   | Adulte : 100 € / Enfant : 50 €                   | 100 €  |
| Lentilles   | 150 € par an                                     | 250 € par an                                     |
| Chirurgie   | 200 € par œil                                    | 500 € par œil                                    |
| Audiologie  |  |  |
| Limité à une aide auditive tous les quatre ans pour chaque oreille  | Régime de base conventionnel                     | Régime optionnel <sup>[1]</sup>                  |
| Prothèses auditives « 100 % santé » <sup>[2]</sup>  | Prise en charge intégrale dans la limite des PLV | Prise en charge intégrale dans la limite des PLV |
| Prothèses auditives – prise en charge limitée à 1 700 € par aide auditive y compris remboursement sécurité sociale  | 150 % BR   | 400 % BR   |
| <sup>[1]</sup> Pour rappel, les garanties du régime optionnel incluent celles du régime de base conventionnel.<br><sup>[2]</sup> Tels que définis réglementairement.  |  |  |

Optique et paniers de soins « 100 % santé » avec prise en charge intégrale : les remboursements incluent la prise en charge de la sécurité sociale.

Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive : ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement.

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Avenant n° 14 du 10 avril 2024**

relatif au barème des salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2024

NOR : ASET2450486M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2024 par décret du 20 décembre 2023 (*JORF* n° 0295 du 21 décembre 2023),

les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein (151,67 heures brutes mensuelles) comme suit :

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024

| Catégories                        | Niveaux | Coefficients | Salaires   |
|-----------------------------------|---------|--------------|------------|
| Ouvriers<br>Employés              | I       | A10          | 1 802,44 € |
|                                   |         | A20          | 1 829,47 € |
|                                   | II      | A30          | 1 856,95 € |
|                                   |         | A40          | 1 884,78 € |
|                                   |         | A50          | 1 913,04 € |
|                                   | III     | A60          | 1 966,61 € |
|                                   |         | A70          | 2 021,67 € |
|                                   |         | A80          | 2 078,28 € |
| Techniciens<br>Agents de maîtrise | IV      | B10          | 2 140,63 € |
|                                   |         | B20          | 2 236,95 € |
|                                   |         | B30          | 2 337,63 € |
|                                   | V       | B40          | 2 442,81 € |
|                                   |         | B50          | 2 552,74 € |
|                                   |         | B60          | 2 667,61 € |
|                                   | VI      | B70          | 2 787,66 € |
|                                   |         | B80          | 2 913,10 € |
| Cadres                            | VII     | C10          | 3 058,76 € |
|                                   |         | C20          | 3 364,65 € |
|                                   | VIII    | C30          | 3 869,35 € |
|                                   |         | C40          | 4 449,73 € |
|                                   | IX      | C50          | 5 117,18 € |
|                                   |         | C60          | 5 884,76 € |

## Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale.

## Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> avril 2024.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## Article 4 | Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 10 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

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

### Accord du 30 avril 2024

relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> mai 2024

NOR : ASET2450496M

IDCC : 1408

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

**AIP ;**

**FFPI ;**

**FF3C,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFTD ;**

**CFE-CGC pétrole,**

d'autre part,

### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 30 avril 2024.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

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

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

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

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

### **Article 3 | Revalorisation des minima**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent d'une revalorisation sur l'ensemble des coefficients de la grille des salaires minima conventionnels, qui s'applique de la manière suivante :

#### **+ 2 % sur l'ensemble des coefficients de la grille**

Les nouvelles valeurs des salaires minima et des primes d'ancienneté conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse en annexe.

### **Article 4 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle**

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le présent accord confirme les dispositions mentionnées dans les précédents accords relatifs aux salaires :

Ainsi, la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes ;
- et pour les entreprises concernées, de publier sur leurs sites internet leur index de l'égalité professionnelle.

### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Les parties conviennent que la mise en œuvre de cet accord doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, et au plus tard à compter de la date d'extension de l'accord au sein des autres entreprises de la branche.

### **Article 6 | Dispositions générales**

#### **Formalités**

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

#### **Révision**

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

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

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

*Fait à Paris, le 30 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires minima conventionnels et primes d’ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> mai 2024

(En euros.)

| Coefficient | Valeurs applicables<br>au 1 <sup>er</sup> mai 2024 | Cumul annuel | Primes d'ancienneté |              |              |                |                |                |                |                |                |
|-------------|--|--------------|---------------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|             |  |              | 3 ans<br>3 %        | 6 ans<br>6 % | 9 ans<br>9 % | 10 ans<br>10 % | 11 ans<br>11 % | 12 ans<br>12 % | 13 ans<br>13 % | 14 ans<br>14 % | 15 ans<br>15 % |
| 200         | 1 815,80   | 21 789,65    | 54,47               | 108,95       | 163,42       | 181,58         | 199,74         | 217,90         | 236,05         | 254,21         | 272,37         |
| 210         | 1 821,93   | 21 863,21    | 54,66               | 109,32       | 163,97       | 182,19         | 200,41         | 218,63         | 236,85         | 255,07         | 273,29         |
| 220         | 1 831,18   | 21 974,10    | 54,94               | 109,87       | 164,81       | 183,12         | 201,43         | 219,74         | 238,05         | 256,36         | 274,68         |
| 230         | 1 845,51   | 22 146,08    | 55,37               | 110,73       | 166,10       | 184,55         | 203,01         | 221,46         | 239,92         | 258,37         | 276,83         |
| 240         | 1 873,94   | 22 487,33    | 56,22               | 112,44       | 168,65       | 187,39         | 206,13         | 224,87         | 243,61         | 262,35         | 281,09         |
| 250         | 1 950,35   | 23 404,23    | 58,51               | 117,02       | 175,53       | 195,04         | 214,54         | 234,04         | 253,55         | 273,05         | 292,55         |
| 300         | 2 103,16   | 25 237,90    | 63,09               | 126,19       | 189,28       | 210,32         | 231,35         | 252,38         | 273,41         | 294,44         | 315,47         |
| 310         | 2 408,78   | 28 905,37    | 72,26               | 144,53       | 216,79       | 240,88         | 264,97         | 289,05         | 313,14         | 337,23         | 361,32         |
| 320         | 2 714,39   | 32 572,72    | 81,43               | 162,86       | 244,30       | 271,44         | 298,58         | 325,73         | 352,87         | 380,02         | 407,16         |
| 400         | 2 790,80   | 33 489,62    |                     |              |              |                |                |                |                |                |                |
| 410         | 3 096,43   | 37 157,21    |                     |              |              |                |                |                |                |                |                |
| 420         | 3 707,67   | 44 492,03    |                     |              |              |                |                |                |                |                |                |
| 430         | 4 318,91   | 51 826,98    |                     |              |              |                |                |                |                |                |                |
| 440         | 5 082,97   | 60 995,59    |                     |              |              |                |                |                |                |                |                |
| 450         | 5 999,83   | 71 998,01    |                     |              |              |                |                |                |                |                |                |
| 460         | 7 375,12   | 88 501,44    |                     |              |              |                |                |                |                |                |                |

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 93 du 18 avril 2024**

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450491M

IDCC : 1607

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

**FJP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les parties signataires du présent avenant rappellent qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 2 du présent avenant.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

La grille fixée à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

Les parties signataires indiquent enfin que, compte-tenu des typologies d'entreprises de la branche, le contenu du présent avenant ne justifiait pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 2

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

### Salaires minima conventionnels

(En euros.)

| Coef. | 0 à 3 ans | 3 à 6 ans | 6 à 9 ans | 9 à 12 ans | 12 à 15 ans | Plus de 15 ans | Grille de calcul ancienneté |
|-------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|----------------|-----------------------------|
| 115   | 1 785     | 1 808     | 1 830     | 1 853      | 1 876       | 1 899          | 759                         |
| 118   | 1 796     | 1 819     | 1 842     | 1 865      | 1 888       | 1 910          | 763                         |
| 123   | 1 807     | 1 831     | 1 854     | 1 878      | 1 901       | 1 925          | 786                         |
| 130   | 1 828     | 1 853     | 1 877     | 1 902      | 1 926       | 1 951          | 818                         |
| 138   | 1 837     | 1 863     | 1 889     | 1 914      | 1 940       | 1 965          | 854                         |
| 143   | 1 846     | 1 872     | 1 898     | 1 924      | 1 951       | 1 977          | 876                         |
| 155   | 1 858     | 1 886     | 1 914     | 1 941      | 1 969       | 1 997          | 929                         |
| 170   | 1 900     | 1 930     | 1 960     | 1 990      | 2 020       | 2 050          | 1 000                       |
| 180   | 1 956     | 1 988     | 2 019     | 2 051      | 2 082       | 2 113          | 1 046                       |
| 190   | 2 001     | 2 033     | 2 066     | 2 099      | 2 131       | 2 164          | 1 088                       |
| 200   | 2 060     | 2 094     | 2 128     | 2 162      | 2 196       | 2 230          | 1 135                       |
| 212   | 2 142     | 2 178     | 2 214     | 2 250      | 2 285       | 2 321          | 1 191                       |
| 220   | 2 185     | 2 222     | 2 259     | 2 296      | 2 333       | 2 370          | 1 227                       |
| 255   | 2 422     | 2 463     | 2 505     | 2 546      | 2 588       | 2 630          | 1 387                       |
| 290   | 2 662     | 2 708     | 2 755     | 2 801      | 2 847       | 2 893          | 1 543                       |
| 310   | 2 795     | 2 845     | 2 894     | 2 943      | 2 992       | 3 041          | 1 636                       |
| 330   | 2 921     | 2 973     | 3 024     | 3 076      | 3 128       | 3 179          | 1 724                       |
| 370   | 3 494     | 3 551     | 3 608     | 3 665      | 3 722       | 3 780          | 1 907                       |
| 440   | 3 561     | 3 628     | 3 695     | 3 762      | 3 828       | 3 895          | 2 225                       |
| 480   | 3 830     | 3 902     | 3 974     | 4 046      | 4 119       | 4 191          | 2 406                       |
| 520   | 4 096     | 4 173     | 4 251     | 4 328      | 4 406       | 4 484          | 2 588                       |
| 560   | 4 362     | 4 445     | 4 528     | 4 611      | 4 694       | 4 778          | 2 769                       |

## Article 3

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024.

Les parties conviennent qu'en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, le point sur les négociations salariales de branche sera mis à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette

revalorisation afin d'ouvrir les négociations sur les salaires conventionnels et ce, dans le délai prescrit de 45 jours.

#### **Article 4**

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 18 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

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

**Accord du 23 avril 2024**  
relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2450487M

IDCC : 1747, 2075

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

**FEB ;**

**SNIPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la convention collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la convention collective



nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales a été conclu à ce titre pour organiser ces négociations.

Après avoir harmonisé les régimes de santé et de prévoyance, les parties poursuivent leur travail avec la classification, sujet majeur au sein d'une convention collective.

En effet, les partenaires sociaux affirment leur volonté de coconstruire un dispositif commun valorisant les métiers et les salariés qui les occupent.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

## **Article 2 | Méthode de classification**

### **Article 2.1 | Présentation de la classification**

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a rendu nécessaire la détermination d'une méthode de classification similaire pour l'ensemble des entreprises et des emplois concernés.

La classification vise à identifier chaque emploi correspondant à plusieurs postes définis selon les besoins et la structuration de chaque entreprise ayant pour finalité de créer un parcours professionnel potentiel et renforcer ainsi l'attractivité des métiers de la branche.

Cette méthode de classification a été coconstruite par les partenaires sociaux des secteurs des entrepreneurs de la boulangerie, de la viennoiserie, et de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que cette méthode s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant un emploi et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

### **Article 2.2 | Critères et degrés de la classification**

La méthode retenue repose sur 5 critères classants communs à tous les emplois et 9 degrés spécifiques par critère permettant d'apprécier objectivement les composantes, l'étendue et le degré de maîtrise de chaque emploi.

Les critères classants, déterminés paritairement, sont les suivants :

- connaissances et compétences ;
- initiative et autonomie ;
- technicité et complexité ;
- animation et communication ;
- encadrement et responsabilité.

Une définition générique des critères classants et des degrés spécifiques à chaque critère est donnée en annexe 1 au présent accord.

Afin d'appréhender au mieux la nouvelle classification, les partenaires sociaux conviennent de rédiger un glossaire en annexe 2 au présent accord.

## **Article 2.3 | Définition de l'emploi**

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité ;
- activités principales ;
- compétence requise ;
- contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum, intermédiaire et maximum des activités.

## **Article 2.4 | Structure de la classification**

### **Article 2.4.1 | Niveaux et échelons**

La grille de classification est composée de 3 catégories socio-professionnelles :

- les ouvriers et employés (OE) ;
- les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- les cadres (CA).

Chaque catégorie socio-professionnelle se décline en niveaux et échelon.

La catégorie socio-professionnelle des OE se compose comme suit :

- niveau A échelons 1 et 2 ;
- niveau B échelons 1 et 2 ;
- niveau C échelons 1,2 et 3 ;
- niveau D échelons 1,2 et 3 ;
- niveau E échelons 1,2 et 3.

La catégorie socio-professionnelle des TAM se compose comme suit :

- niveau F échelons 1,2 et 3 ;
- niveau G échelons 1,2 et 3 ;
- niveau H échelons 1,2 et 3 ;
- niveau I.

La catégorie socio-professionnelle des CA se compose comme suit :

- niveau J échelons 1,2 et 3 ;
- niveau K échelons 1,2 et 3 ;
- niveau L échelons 1,2 et 3 ;
- niveau M (cadre dirigeant).

## **Article 2.4.2 | Catégories objectives**

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 7 de l'accord de branche du 30 novembre 2023 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés :

- les salariés cadres classés à partir du niveau J de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
- les salariés classés au niveau I de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter les catégories ci-dessus mentionnées par les salariés non-cadres, classés à partir du niveau F de la présente classification, sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC). Dans ce cas, ces salariés bénéficieront du régime de prévoyance des cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

## **Article 2.5 | Cotation de l'emploi**

### **Article 2.5.1 | Détermination du niveau**

Les critères et les degrés, évalués indépendamment des autres, permettent de coter le niveau d'un emploi en attribuant un nombre de points.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans l'annexe 1 du présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au double du numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 2 et 18 (exemple : le degré 2 confère 4 points et le degré 8 confère 16 points).

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer le niveau d'un emploi, répertorié à l'annexe 3 du présent accord. La grille de classification composée de 13 niveaux, permet de coter un emploi entre 10 et 90 points.

### **Article 2.5.2 | Triple pesée de l'emploi**

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau (un ou plusieurs niveaux).

Une pesée minimum, une pesée intermédiaire, et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classant (minimum, intermédiaire, et maximum) ;
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe 2 au présent accord ;
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe 3 au présent accord ;
- l'attribution du niveau en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe 3 au présent accord.

### **Article 2.5.3 | Détermination de l'échelon**

La pesée permet d'octroyer pour chaque emploi un nombre de point permettant de déterminer un échelon.

À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de déterminer les échelons selon le nombre de points obtenus déterminé dans l'annexe 4 du présent accord.

Concernant uniquement le passage du niveau A/échelon 1 au niveau A/échelon 2 de la catégorie socio-professionnelle des OE, les partenaires sociaux s'accordent pour que ce passage s'opère au plus tard au 6<sup>e</sup> mois de présence effective.

### **Article 3 | Mise en œuvre de la méthode de classification dans l'entreprise**

Préalablement à la constitution de la commission, l'employeur informera et consultera le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

#### **Article 3.1 | Mise en place d'une commission paritaire de classification**

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux et/ou les représentants élus du CSE lorsqu'ils existent, et l'employeur.

À défaut de délégué syndical et de représentant du CSE, l'employeur devra mettre en œuvre la classification en concertation avec des salariés de l'entreprise dans les mêmes conditions que la commission paritaire.

La commission paritaire comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 5 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 7 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation auprès de l'organisme de formation de son choix qui déterminera la durée de cette formation dans un maximum de 3 jours. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Par ailleurs, un guide méthodologique élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

#### **Article 3.2 | Missions de la commission paritaire de classification**

La commission paritaire de classification a pour mission de définir, notamment, les activités et les services de l'entreprise ainsi que les emplois existants.

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et l'application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils ainsi que la pesée des emplois sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

En cas d'échec de la concertation, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge et la possibilité de demander des précisions dans un délai de 1 mois à compter de la notification.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations par écrit et indiquera la saisine possible de la commission paritaire de classification.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification sera saisie, à la demande écrite du salarié, afin d'essayer de concilier les parties.

La commission paritaire sera informée, par l'entreprise, du nombre de demandes de réexamen formulées, de manière anonyme, des salariés.

Dans l'hypothèse où la transposition individuelle de la nouvelle classification entraînerait :

- une modification à la baisse du salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle classification,  
le salarié bénéficiera :
- du maintien de son salaire minimum conventionnel antérieur ou, si plus favorable, sa rémunération mensuelle de base antérieure à la transposition individuelle de la nouvelle classification. Il reviendra à l'entreprise de fixer les modalités de maintien de rémunération (différentiel entre salaire minimum conventionnel de la nouvelle grille et le salaire mensuel de base) et devra en informer le salarié dans le courrier de notification de la nouvelle classification.

### **Article 3.3 | Évaluation régulière des emplois**

Tout ou partie de la cotation des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification au niveau de l'entreprise dès lors que la structure d'un ou plusieurs emplois aura été modifiée de manière substantielle ou qu'un nouvel emploi est créé.

Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée, dans la mesure du possible, tous les 5 ans.

Les membres de la commission pourront, à leur demande, bénéficier d'un renouvellement de la formation prévue à l'article 3.1 tous les 5 ans.

### **Article 4 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

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

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

qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

#### **Article 6 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

#### **Article 7 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

#### **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent accord 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 accord.

#### **Article 9 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Pour permettre aux entreprises de pouvoir appliquer les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont convenu de fixer une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2025, date à laquelle les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1<sup>er</sup> cesseront de s'appliquer.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

*Fait à Paris, le 23 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

### Annexe 1 Critères et degrés

| Critère 1 : connaissances – compétences   |   |
|---|---|
| <p>Ce critère évalue le niveau de connaissance de base et professionnelle, à mettre en œuvre pour tenir normalement l'emploi. Ces compétences et connaissances peuvent être acquises, notamment, par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente ou habilitation interne ou externe/autorisation.</p> <p>Ce critère tient compte, entre autres, du niveau, de l'ampleur et/ou de la diversité des connaissances mobilisées.</p> |   |
| Degré 9   | <p>L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale.</p> <p>Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.</p>   |
| Degré 8   | <p>L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ;</li> <li>– et connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/ bac + 5 et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</li> </ul> |
| Degré 7   | <p>L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances acquises sur des activités spécifiques et ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 3 et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p>  |
| Degré 6   | <p>L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/administrative, commerciale...).</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p>   |
| Degré 5   | <p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...).</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à un niveau baccalauréat éventuellement complétée par une formation technique et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p>  |
| Degré 4   | <p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures diverses.</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel (BP) et/ou un CQP et/ou un baccalauréat obtenu par un diplôme et/ou par une expérience professionnelle équivalente.</p>   |
| Degré 3   | <p>L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi.</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p>   |
| Degré 2   | <p>L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et/ou une formation professionnelle et/ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou une pratique professionnelle équivalente.</p>  |



| Critère 1 : connaissances – compétences  |  |
|--|--|
| Degré 1  | Pas de connaissance particulière préalable nécessaire. Exécution de travaux simples pouvant être répétitifs.   |
| Critère 2 : initiative – autonomie   |  |
| <p>Ce critère évalue la marge de manœuvre des salariés dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition (consignes, directives, objectifs).</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de la nature des consignes et du niveau de contrôle à effectuer sur les résultats du travail à réaliser ;</li> <li>– de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou en décisions ;</li> <li>– de la capacité à décider par soi-même en s'organisant et à agir sans recours à autrui en fonction des moyens alloués.</li> </ul> |  |
| Degré 9  | <p>Le travail est réalisé à partir de politiques de l'entreprise fixant des objectifs à atteindre à long terme.</p> <p>L'emploi requiert la création des méthodes et procédés à mettre en œuvre.</p>   |
| Degré 8  | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme.</p> <p>L'emploi requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p>   |
| Degré 7  | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à court/moyen terme.</p> <p>L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre.</p> <p>Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.</p>  |
| Degré 6  | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre.</p> <p>L'emploi nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation.</p> <p>L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).</p>   |
| Degré 5  | <p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques.</p> <p>L'emploi nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'analyse des données en fonction des objectifs ;</li> <li>– le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ;</li> <li>– la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs.</li> </ul> <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</p> |
| Degré 4  | <p>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis).</p> <p>L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques.</p> <p>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</p>   |
| Degré 3  | <p>Le travail est réalisé à partir de directives, les critères de choix étant clairement définis.</p> <p>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques.</p> <p>L'emploi peut être soumis à un contrôle ponctuel en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique et/ou fonctionnel.</p>  |



| Critère 2 : initiative – autonomie |  |
|------------------------------------|--|
| Degré 2                            | <p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques et/ou des consignes orales complémentaires.</p> <p>L'emploi est soumis à un contrôle fréquent par une tierce personne de l'entreprise.</p> |
| Degré 1                            | <p>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.</p> <p>L'emploi est soumis à un contrôle nécessaire et régulier par une tierce personne de l'entreprise.</p>  |

| Critère 3 : technicité – complexité  |   |
|--|---|
| <p>La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.</p> <p>La technicité est la notion de maîtrise des techniques d'un métier, au sens d'expertise, à l'égard de l'activité produite.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de la multiplicité et la diversité des tâches ;</li> <li>– de leurs interactions ;</li> <li>– de la polyvalence.</li> </ul> |   |
| Degré 9  | <p>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou à long terme.</p> <p>La technicité relève de la difficulté de traitement des thématiques rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.</p>  |
| Degré 8  | <p>L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme.</p> <p>La technicité relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de la maîtrise d'une multitude de paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) ;</li> <li>– et de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ;</li> <li>– et la mise en œuvre d'actions et/ou de solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.</li> </ul> |
| Degré 7  | <p>L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et la prise d'initiative et/ou de solutions innovantes dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs.</p>   |
| Degré 6  | <p>L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme.</p> <p>La réalisation des travaux nécessite l'application, l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs et de polyvalence.</p>  |
| Degré 5  | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes sur un ou plusieurs emplois et comportant des difficultés techniques.</p> <p>Cette polyvalence correspond à l'application de techniques différentes et requises sur un ou plusieurs emplois.</p>  |
| Degré 4  | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux multiples à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques.</p> <p>La réalisation des opérations suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un savoir-faire basé sur des connaissances acquises ;</li> <li>– et une compréhension des situations, des installations ou des systèmes de gestion sur le périmètre d'intervention.</li> </ul>   |

| Critère 3 : technicité – complexité |  |
|-------------------------------------|--|
| Degré 3                             | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des instructions précises (ordonnement des activités à réaliser).</p> <p>La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.</p> |
| Degré 2                             | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires.</p> <p>La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements...</p>                               |
| Degré 1                             | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.</p>   |

| Critère 4 : animation – communication  |  |
|--|--|
| <p>L'animation consiste en l'action d'accompagner, de coordonner, de former, d'apporter des conseils techniques et de transmettre des savoir-faire à un ou plusieurs salariés.</p> <p>La communication, verbale et/ou écrite, consiste en l'action d'entretenir des relations de travail, avec l'environnement interne et/ou externe : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– du nombre et de la diversité des interlocuteurs ;</li> <li>– de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ;</li> <li>– du niveau de transmission des savoir-faire ;</li> <li>– de la fréquence des communications (permanente, périodique, épisodique).</li> </ul> |  |
| Degré 9  | <p>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre de l'animation et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise.</p>  |
| Degré 8  | <p>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles.</p> <p>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (audit, risque management, R et D, qualité...).</p> <p>L'emploi requiert la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise et à l'extérieur.</p>   |
| Degré 7  | <p>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.</p> <p>L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion à un projet des ateliers ou services proches.</p> <p>Des relations suivies avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes sont requises par l'emploi.</p>   |
| Degré 6  | <p>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle et/ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes (de moyenne ou longue durée) et/ou par la formation et/ou la sensibilisation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.</p> <p>L'emploi requiert la coordination d'informations internes ou externes avec l'équipe et/ou les autres services pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur.</p> <p>L'emploi requiert des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes.</p> |

| Critère 4 : animation – communication |  |
|---------------------------------------|--|
| Degré 5                               | <p>L'emploi requiert la transmission ponctuelle d'un conseil technique et/ou de connaissances relevant de sa spécialité professionnelle (de courte durée) et/ou par de la formation et/ou la sensibilisation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.</p> <p>L'emploi requiert la diffusion d'informations internes ou externes pour l'équipe de travail et/ou entre différents services (explication des informations et analyse des informations d'ordre quantitatif et qualitatif) et des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires, organismes.</p> |
| Degré 4                               | <p>L'emploi requiert la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ou à la découverte de l'activité et peut impliquer la transmission de conseils et/ou de bonnes pratiques.</p> <p>L'emploi requiert un échange des informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs, clients, prestataires, organismes).</p> <p>La réalisation du travail nécessite la saisie des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.</p>   |
| Degré 3                               | <p>L'emploi requiert un échange des informations pour le fonctionnement de l'activité avec son service et avec les autres services.</p> <p>L'emploi peut impliquer la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ou à la découverte de l'activité.</p>  |
| Degré 2                               | <p>L'emploi implique un échange fréquent d'informations avec le groupe/l'équipe et éventuellement avec les autres services.</p> <p>L'emploi ne requiert pas d'animation.</p>   |
| Degré 1                               | <p>L'emploi peut impliquer un échange ponctuel avec l'équipe.</p> <p>L'emploi ne requiert pas d'animation.</p>   |

| Critère 5 : encadrement – responsabilité   |  |
|--|--|
| <p>L'encadrement consiste en l'action d'assurer la responsabilité hiérarchique d'une ou plusieurs personnes (organisation, contrôle, évaluation).</p> <p>La responsabilité consiste en l'action d'agir sur le fonctionnement et le résultat individuel ou collectif au sein de l'entreprise.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de l'anticipation des risques lors des décisions et actions opérées ;</li> <li>– de la nature et la fréquence de la supervision exercée (hiérarchique et/ou fonctionnel) ;</li> <li>– du nombre et/ou des différents niveaux de classification des personnes encadrées ;</li> <li>– de l'impact des décisions et des actions prises sur l'activité, la sécurité et l'organisation de l'entreprise ;</li> <li>– du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision.</li> </ul> |  |
| Degré 9  | <p>Les décisions et/ou actions ont des impacts sur l'entreprise.</p> <p>L'emploi implique la participation à l'équipe dirigeante de l'entreprise.</p>  |
| Degré 8  | <p>Les décisions et/ou actions ont des impacts durables sur une ou plusieurs entités en termes de personnel et/ou de moyens et/ou de matières et/ou de coûts et/ou de résultats et/ou de produits.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel de plusieurs groupes et/ou l'encadrement hiérarchique de plusieurs personnes.</p> |
| Degré 7  | <p>Les décisions et/ou actions ont des impacts sur une entité en termes de personnel et/ou de moyens et/ou de matières et/ou de coûts et/ou de résultats et/ou de produits.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un ou plusieurs groupes et/ou l'encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.</p>             |

| Critère 5 : encadrement – responsabilité |  |
|--|--|
| Degré 6                                  | <p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court et/ou moyen terme sur un ou plusieurs services de l'entreprise.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.</p>  |
| Degré 5                                  | <p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur un service de l'entreprise.</p> <p>L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.</p>   |
| Degré 4                                  | <p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau de l'équipe et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.</p> <p>L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes, notamment dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la répartition des tâches entre les membres de son équipe ;</li> <li>– et le pilotage de l'activité (charges/ressources) pour sa bonne exécution.</li> </ul> |
| Degré 3                                  | <p>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois dont les effets se constatent au niveau de l'activité de l'équipe.</p> <p>L'emploi requiert la coordination de son environnement travail sans avoir les responsabilités d'un agent de maîtrise.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p>   |
| Degré 2                                  | <p>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois de l'environnement proche de travail et influencent de manière modérée l'activité.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p>  |
| Degré 1                                  | <p>Les opérations réalisées dans l'emploi ont un impact modéré sur d'autres emplois.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p>   |

## Annexe 2 Glossaire

Activité : ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

Bac + 2 ou + 3/CQP... : titre ou diplôme prévu par le code de l'éducation ou la branche.

Compétence : ensemble des ressources mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

Comportement professionnel : ensemble des manières d'être qui sont mobilisées dans l'action.

Connaissance : ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles.

Consigne : instruction verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail ou d'une action.

Critères de choix : principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Directives : ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...), mobilisant des activités et des compétences de même nature.

Encadrement hiérarchique : encadrement managérial avec lien hiérarchique.

Encadrement fonctionnel : superviser tâche ou activité avec ou sans une personne et/ou une équipe sans lien hiérarchique.

Entité : strate intermédiaire entre l'entreprise et un service, notamment, un site de production ou un magasin.

Filière professionnelle ou métiers : elle rassemble des métiers proches en termes d'activités : l'évolution professionnelle au sein d'une même filière en est facilitée.

Instruction : explication verbale ou écrite du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquelles des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

Mobilité : elle constitue l'un des principaux facteurs d'évolution et peut s'envisager de plusieurs façons au sein d'une même famille de métier, d'une famille différente, dans son secteur ou vers son secteur (d'activité).

Moyens : ensemble des outils ou des dispositifs mis à disposition des salariés dans l'exercice d'une activité.

Nomenclature des emplois : liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnelles de manière arborescente.

Nomenclature des métiers : recensement ordonné des métiers par familles et sous-familles professionnelles, chaque métier étant spécifié par une courte définition.

Objectif : but, résultats à atteindre à court, moyen ou long terme.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.

Le poste de travail est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier ligne...) à laquelle il est rattaché.

Poly compétence (liée à l'emploi) : maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant aux différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

Polyvalence inter-emploi : d'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un process donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Procédés : ensemble des procédures ou des méthodes utilisées dans l'exercice d'une activité.

Profil maximum : la totalité des activités sont requises, l'expertise et la recherche d'optimisation sont appréciées au plafond de l'emploi.

Correspond au niveau de maîtrise maximum des activités et compétences requises dans l'emploi.

Profil minimum : seules les principales activités nécessaires pour assurer les basiques de l'emploi sont requises, sans expertise particulière, sans recherche d'optimisation, sans poly-compétence.

Correspond au niveau de maîtrise minimum des activités et compétences requises par l'emploi.

Profil(s) intermédiaire(s) : correspond à un niveau de maîtrise intermédiaire des activités et des compétences requises pour l'emploi.

Savoir-faire : ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mise en œuvre dans l'action.

Secteur (d'activité) : voir filière.

Situation professionnelle : lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les compétences dans le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le poste.

Spécialité professionnelle : expertise d'une technique.

Tâches/travaux : opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée (qualifiée, multiples [même complexité], complexes [compétences technique supplémentaire ou différente]).

Technique professionnelle : application d'un savoir-faire ou d'une connaissance approfondie ou une compétence dans un domaine spécifique.

### Annexe 3 Détermination du niveau : nombre de points par degré et correspondance points/niveaux

#### Nombre de points par degré

| Degrés | Connaissances<br>Expériences | Technicité<br>Complexité | Initiative<br>Autonomie | Animation<br>Communication | Encadrement<br>Responsabilité | Total |
|--------|------------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------|
| D9     | 18                           | 18                       | 18                      | 18                         | 18                            | 90    |
| D8     | 16                           | 16                       | 16                      | 16                         | 16                            | 80    |
| D7     | 14                           | 14                       | 14                      | 14                         | 14                            | 70    |
| D6     | 12                           | 12                       | 12                      | 12                         | 12                            | 60    |
| D5     | 10                           | 10                       | 10                      | 10                         | 10                            | 50    |
| D4     | 8                            | 8                        | 8                       | 8                          | 8                             | 40    |
| D3     | 6                            | 6                        | 6                       | 6                          | 6                             | 30    |
| D2     | 4                            | 4                        | 4                       | 4                          | 4                             | 20    |
| D1     | 2                            | 2                        | 2                       | 2                          | 2                             | 10    |

#### Correspondance points/niveaux

|                                  | Niveau | Fourchette de points |
|----------------------------------|--------|----------------------|
| Ouvriers<br>Employés             | A      | 10-14                |
|                                  | B      | 16-20                |
|                                  | C      | 22-26                |
|                                  | D      | 28-32                |
|                                  | E      | 34-40                |
| Techniciens<br>Agent de maîtrise | F      | 42-46                |
|                                  | G      | 48-52                |
|                                  | H      | 54-58                |
|                                  | I      | 60-66                |
| Cadres                           | J      | 68-72                |
|                                  | K      | 74-80                |
|                                  | L      | 82-88                |
|                                  | M      | 90                   |

## Annexe 4 Détermination de l'échelon

|                                   | Niveau | Échelon                    | Nombre de points |
|-----------------------------------|--------|----------------------------|------------------|
| Ouvriers<br>Employés              | A      | 1                          | 10               |
|                                   |        | 2                          | 14               |
|                                   | B      | 1                          | 16               |
|                                   |        | 2                          | 20               |
|                                   | C      | 1                          | 22               |
|                                   |        | 2                          | 24               |
|                                   |        | 3                          | 26               |
|                                   | D      | 1                          | 28               |
|                                   |        | 2                          | 30               |
|                                   |        | 3                          | 32               |
|                                   | E      | 1                          | 34               |
|                                   |        | 2                          | 38               |
|                                   |        | 3                          | 40               |
| Techniciens<br>Agents de maîtrise | F      | 1                          | 42               |
|                                   |        | 2                          | 44               |
|                                   |        | 3                          | 46               |
|                                   | G      | 1                          | 48               |
|                                   |        | 2                          | 50               |
|                                   |        | 3                          | 52               |
|                                   | H      | 1                          | 54               |
|                                   |        | 2                          | 56               |
|                                   |        | 3                          | 58               |
|                                   | I      |                            | 60 à 66          |
| Cadres                            | J      | 1                          | 68               |
|                                   |        | 2                          | 70               |
|                                   |        | 3                          | 72               |
|                                   | K      | 1                          | 74               |
|                                   |        | 2                          | 78               |
|                                   |        | 3                          | 80               |
|                                   | L      | 1                          | 82               |
|                                   |        | 2                          | 86               |
|                                   |        | 3                          | 88               |
|                                   | M      | Correspond cadre dirigeant | 90               |



**Avenant n° 34 du 9 avril 2024**

relatif à la modification de la convention collective  
(Point a de l'article 15.2.4 « Couverture des bénéficiaires »)

NOR : ASET2450504M

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 ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux représentatifs dans la branche de la mutualité ont décidé de recommander une nouvelle fois Mutex SA afin d'assurer la couverture des garanties collectives de prévoyance « incapacité, invalidité et décès ».

Cette nouvelle recommandation, formalisée dans un avenant n° 33 relatif à la modification des dispositions de l'article 15.2 et des annexes IV et V de la convention collective, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Dans le cadre des discussions contractuelles qui ont suivi, et afin de tenir compte de l'évolution de la régulation prudentielle, l'organisme assureur a demandé la modification de la méthode de revalorisation des prestations en cours de service et du salaire servant de base au calcul de ces prestations.

Les partenaires sociaux ont accepté de revoir cette méthode de revalorisation suivant les principes de mutualisation et de solidarité, ainsi qu'en tenant compte de la nécessité d'assurer la pérennité du régime. Ainsi, ils ont souhaité qu'un taux identique de revalorisation s'applique qu'il s'agisse des prestations en cours de service ou de celles qui le seront dans le futur par l'organisme assureur recommandé.

Et, pour marquer leur attachement à cette évolution, ainsi que pour la bonne information des salariés et anciens salariés, les partenaires sociaux ont décidé de l'inscrire dans la convention collective.

Ainsi, le présent accord modifie le point a de l'article 15.2.4 de la convention collective de la mutualité. Le reste de l'article demeure inchangé.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du point a de l'article 15.2.4 de la convention collective de la mutualité**

Les dispositions du point a de l'article 15.2.4 « Couverture des bénéficiaires », sont complétées comme suit :

### **« 15.2.4. Couverture des bénéficiaires**

#### **a) Organisme assureur recommandé**

La procédure de mise en concurrence a permis à la commission paritaire de procéder à la recommandation d'un organisme assureur, pour une durée maximale de 5 années.

Il s'agit de Mutex SA.

Cet organisme assure les garanties obligatoires visées au présent article 15.2. Il s'engage en outre à respecter le protocole technique et financier et le protocole de gestion, mentionnés dans le cahier des charges de la procédure de mise en concurrence.

Les partenaires sociaux souhaitent que le salaire de référence servant de base au calcul des prestations et les prestations périodiques en cours de service soient revalorisés, selon les modalités détaillées par le protocole technique et financier. Cette revalorisation sera effectuée au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, en fonction d'un taux identique, qu'il s'agisse des prestations en cours de service, ou de celles qui le seront dans le futur, par l'organisme assureur recommandé.

Ce taux de revalorisation est décidé annuellement par la CPPNI, au plus tard au 30 avril de l'année N, en concertation avec l'organisme assureur recommandé. Son niveau dépendra notamment des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant du champ d'application de la présente convention collective pour l'année N-2, et des indicateurs de pilotage techniques semestriels conformément au protocole technique et financier.

Pour rappel, les organismes mutualistes entrant dans le champ de la convention collective de la mutualité ont la possibilité de ne pas choisir l'organisme assureur recommandé, dès lors que les salariés bénéficient de garanties au moins équivalentes. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

### **Article 2.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les organismes mutualistes de moins de cinquante salariés dans la mesure où il concerne les prestations servies, ou à servir, par l'organisme assureur recommandé.

### **Article 2.2 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se réunir sur les éventuelles conséquences de l'application de cet avenant au cours du deuxième semestre 2026.

### **Article 2.3 | *Suivi de l'accord***

Le présent accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

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

#### **Article 3.1 | *Dépôt. Notification. Extension***

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties 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 du code du travail).

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

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur (à ce jour, les articles L. 2261-15 du code du travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale).

#### **Article 3.2 | *Durée. Date d'entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

*Fait à Paris, le 9 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 11 du 5 décembre 2022**

à l'accord du 24 juillet 2003  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450483M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

**Préambule**

La commission paritaire nationale de gestion des régimes de prévoyance et santé (CPNGRPS) a procédé à l'examen des comptes de résultats du régime de prévoyance, présentés par les organismes assureurs recommandés. Au vu de cet examen, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'une majoration des taux de cotisations : le taux d'appel est désormais fixé à 105 % des taux contractuels.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Définition du traitement de référence. Modification de l'article 3 de l'accord du 24 juillet 2003**

Au dernier alinéa de l'article 3 de l'accord du 24 juillet 2003, les mots entre parenthèses « (tranche A + tranche B) » sont supprimés.

Au sein de l'article 3.2.1 dudit accord, les mots suivants sont remplacés :

– tranche A -> tranche 1 ;

– tranche B -> tranche 2 limitée à 4 plafonds de la sécurité sociale.

## Article 2 | Taux de cotisations. Modification de l'accord du 24 juillet 2003

Les dispositions de l'article 4 de l'accord du 24 juillet 2003 sont remplacées comme suit :

« Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

En cas de maintien des garanties tel que prévu à l'article 3.10, d'autres sommes peuvent, le cas échéant, entrer dans l'assiette de cotisations (par exemple : revenu de remplacement tel que l'indemnité d'activité partielle...).

### Personnel non-cadre

| Cotisations du personnel non-cadre   | Taux contractuels |                   |                |                   |                |                   |
|--|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|
|  | Cotisation totale |                   | Part patronale |                   | Part salariale |                   |
|  | T1                | T2 <sup>[1]</sup> | T1             | T2 <sup>[1]</sup> | T1             | T2 <sup>[1]</sup> |
| Décès  | 0,17 %            | 0,17 %            | 0,17 %         | 0,17 %            |                |                   |
| Décès accidentel   | 0,04 %            | 0,04 %            | 0,04 %         | 0,04 %            |                |                   |
| Rente éducation  | 0,11 %            | 0,11 %            | 0,11 %         | 0,11 %            |                |                   |
| Double effet   | 0,01 %            | 0,01 %            | 0,01 %         | 0,01 %            |                |                   |
| Rente handicap   | 0,06 %            | 0,06 %            | 0,06 %         | 0,06 %            |                |                   |
| Incapacité   | 0,19 %            | 0,19 %            |                |                   | 0,19 %         | 0,19 %            |
| Invalidité   | 0,49 %            | 0,49 %            | 0,19 %         | 0,19 %            | 0,30 %         | 0,30 %            |
| <b>Total prévoyance</b>  | <b>1,07 %</b>     | <b>1,07 %</b>     | <b>0,58 %</b>  | <b>0,58 %</b>     | <b>0,49 %</b>  | <b>0,49 %</b>     |
| Maintien de salaire  | 0,73 %            | 0,73 %            | 0,73 %         | 0,73 %            |                |                   |
| [1] La tranche 2 du traitement de référence est limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. |                   |                   |                |                   |                |                   |

|   |               |               |               |               |               |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Total prévoyance +<br/>maintien de salaire</b> | <b>1,80 %</b> | <b>1,80 %</b> | <b>1,31 %</b> | <b>1,31 %</b> | <b>0,49 %</b> | <b>0,49 %</b> |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|

| Cotisations du personnel non-cadre   | Taux d'appel      |                   |                |                   |                |                   |
|--|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|
|  | Cotisation totale |                   | Part patronale |                   | Part salariale |                   |
|  | T1                | T2 <sup>[1]</sup> | T1             | T2 <sup>[1]</sup> | T1             | T2 <sup>[1]</sup> |
| Décès  | 0,18 %            | 0,18 %            | 0,18 %         | 0,18 %            |                |                   |
| Décès accidentel   | 0,04 %            | 0,04 %            | 0,04 %         | 0,04 %            |                |                   |
| Rente éducation  | 0,12 %            | 0,12 %            | 0,12 %         | 0,12 %            |                |                   |
| Double effet   | 0,01 %            | 0,01 %            | 0,01 %         | 0,01 %            |                |                   |
| Rente handicap   | 0,06 %            | 0,06 %            | 0,06 %         | 0,06 %            |                |                   |
| Incapacité   | 0,20 %            | 0,20 %            |                |                   | 0,20 %         | 0,20 %            |
| Invalidité   | 0,51 %            | 0,51 %            | 0,20 %         | 0,20 %            | 0,31 %         | 0,31 %            |
| <b>Total prévoyance</b>  | <b>1,12 %</b>     | <b>1,12 %</b>     | <b>0,61 %</b>  | <b>0,61 %</b>     | <b>0,51 %</b>  | <b>0,51 %</b>     |
| Maintien de salaire  | 0,77 %            | 0,77 %            | 0,77 %         | 0,77 %            |                |                   |
| <b>Total prévoyance +<br/>maintien de salaire</b>  | <b>1,89 %</b>     | <b>1,89 %</b>     | <b>1,38 %</b>  | <b>1,38 %</b>     | <b>0,51 %</b>  | <b>0,51 %</b>     |
| [1] La tranche 2 du traitement de référence est limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. |                   |                   |                |                   |                |                   |

## Personnel cadre

| Cotisations du personnel cadre   | Taux contractuels |                   |                |                   |                |                   |
|--|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|
|  | Cotisation totale |                   | Part patronale |                   | Part salariale |                   |
|  | T1                | T2 <sup>[1]</sup> | T1             | T2 <sup>[1]</sup> | T1             | T2 <sup>[1]</sup> |
| Décès  | 0,84 %            | 0,84 %            | 0,84 %         | 0,84 %            |                |                   |
| Décès accidentel   | 0,13 %            | 0,13 %            | 0,13 %         | 0,13 %            |                |                   |
| Rente éducation  | 0,28 %            | 0,28 %            | 0,28 %         | 0,28 %            |                |                   |
| Double effet   | 0,01 %            | 0,01 %            | 0,01 %         | 0,01 %            |                |                   |
| Rente handicap   | 0,06 %            | 0,06 %            | 0,06 %         | 0,06 %            |                |                   |
| Incapacité   | 0,22 %            | 0,36 %            |                |                   | 0,22 %         | 0,36 %            |
| Invalidité   | 0,57 %            | 1,03 %            | 0,36 %         | 0,36 %            | 0,21 %         | 0,67 %            |
| <b>Total prévoyance</b>  | <b>2,11 %</b>     | <b>2,71 %</b>     | <b>1,68 %</b>  | <b>1,68 %</b>     | <b>0,43 %</b>  | <b>1,03 %</b>     |
| Maintien de salaire  | 0,63 %            | 0,63 %            | 0,63 %         | 0,63 %            |                |                   |
| [1] La tranche 2 du traitement de référence est limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. |                   |                   |                |                   |                |                   |

|   |               |               |               |               |               |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Total prévoyance +<br/>maintien de salaire</b> | <b>2,74 %</b> | <b>3,34 %</b> | <b>2,31 %</b> | <b>2,31 %</b> | <b>0,43 %</b> | <b>1,03 %</b> |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|

| Cotisations du personnel cadre   | Taux d'appel      |                   |                |                   |                |                   |
|--|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|
|  | Cotisation totale |                   | Part patronale |                   | Part salariale |                   |
|  | T1                | T2 <sup>[1]</sup> | T1             | T2 <sup>[1]</sup> | T1             | T2 <sup>[1]</sup> |
| Décès  | 0,88 %            | 0,88 %            | 0,88 %         | 0,88 %            |                |                   |
| Décès accidentel   | 0,14 %            | 0,14 %            | 0,14 %         | 0,14 %            |                |                   |
| Rente éducation  | 0,30 %            | 0,30 %            | 0,30 %         | 0,30 %            |                |                   |
| Double effet   | 0,01 %            | 0,01 %            | 0,01 %         | 0,01 %            |                |                   |
| Rente handicap   | 0,06 %            | 0,06 %            | 0,06 %         | 0,06 %            |                |                   |
| Incapacité   | 0,23 %            | 0,38 %            |                |                   | 0,23 %         | 0,38 %            |
| Invalidité   | 0,60 %            | 1,08 %            | 0,37 %         | 0,37 %            | 0,23 %         | 0,71 %            |
| <b>Total prévoyance</b>  | <b>2,22 %</b>     | <b>2,85 %</b>     | <b>1,76 %</b>  | <b>1,76 %</b>     | <b>0,46 %</b>  | <b>1,09 %</b>     |
| Maintien de salaire  | 0,66 %            | 0,66 %            | 0,66 %         | 0,66 %            |                |                   |
| <b>Total prévoyance +<br/>maintien de salaire</b>  | <b>2,88 %</b>     | <b>3,51 %</b>     | <b>2,42 %</b>  | <b>2,42 %</b>     | <b>0,46 %</b>  | <b>1,09 %</b>     |
| [1] La tranche 2 du traitement de référence est limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. |                   |                   |                |                   |                |                   |

## Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'ob-

jet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Dépôt, extension et date d'effet**

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*Fait à Paris, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Dénunciation par lettre du 15 décembre 2022**

du syndicat de l'Architecture, SYNATPAU, UNSA FESSAD et CFE-CGC  
de l'accord du 11 décembre 2014  
relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

NOR : ASET2450493M

IDCC : 2332

Paris, le 15 décembre 2022.

Le syndicat de l'Architecture, SYNATPAU, UNSA FESSAD et CFE-CGC, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, syndicat de l'Architecture, SYNATPAU, UNSA FESSAD et CFE-CGC, avons l'honneur de procéder au dépôt conjoint de la dénonciation de l'accord du 11 décembre 2014 relatif au développement de l'activité et de l'emploi dans la branche des entreprises d'architecture, dit « pacte de responsabilité et de solidarité » (pièce 1).

Cet accord avait été étendu par arrêté du 27 décembre 2016.

Cette dénonciation est unanime pour les organisations représentatives et signataires employeur et salarié.

Conformément à l'article 7 dudit accord « dénonciation-révision », qui renvoie à l'application des règles légales en la matière, un préavis de trois mois est applicable avant dénonciation effective de l'accord, puis un délai de survie de douze mois à l'issue de l'expiration du délais de préavis.

La dénonciation de cet accord, bien qu'unanime, a fait l'objet d'une dénonciation formelle des organisations les unes envers les autres (pièce 2).

De ce fait, il est considéré que le délai de préavis a commencé à courir lors de la notification de courrier de dénonciation, à savoir le 20 décembre 2022.

Le délai de survie de l'accord ainsi expirera le 20 décembre 2023.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos plus respectueuses salutations.

Syndicat de l'Architecture, SYNATPAU, UNSA FESSAD et CFE-CGC.



Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

## **Protocole d'accord du 11 avril 2024**

relatif à la gestion de l'épargne salariale

NOR : ASET2450501M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPDOS CFDT ;**

**SGPG CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les salariés des organismes du régime général de sécurité sociale bénéficient d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) depuis 2005, prévu par le protocole d'accord du 21 juin 2017 et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOLI) depuis 2018, prévu par le protocole d'accord du 13 juillet 2023, chacun à durée indéterminée.

Les prestations de gestion de l'épargne salariale relèvent de la réglementation applicable en matière de commande publique. À ce titre, le choix de l'opérateur s'inscrit dans le cadre d'une procédure de marché public. Le marché de la gestion de l'épargne salariale est ainsi attribué par décision de la commission des marchés.

Dans ce cadre, les parties signataires garantissent un suivi global portant sur l'intégralité du dispositif d'épargne salariale et sa gestion, au bénéfice des salariés au sein du régime général.

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

Les dispositions et les annexes du protocole d'accord relatif au gestionnaire en charge de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale pour les employés et cadres du 11 avril 2024 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à compter du lendemain de son agrément, et jusqu'à la date de fin du marché de la gestion de l'épargne salariale fixée au 30 septembre 2029.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Il entre en application sous réserve de son agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de la part de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 11 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Procès-verbal de transfert collectif des avoirs détenus au sein du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne retraite collectif interentreprises**

|                         | De « Amundi Label Monétaire ESR F »              | Vers « Natixis ES Monétaire I »                              |
|-------------------------|--|--|
|                         | Date du DIC : 15 janvier 2024                    | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000106019                                     | 990000090559   |
| Classification :        | Monétaire à valeur liquidative variable standard | Monétaire à valeur liquidative variable standard             |
| SRI :                   | 1  | 1  |
| Coûts récurrents :      | 0,20 %   | 0,1 %  |

|                         | De « Epsens Défensif ISR Solidaire A » | Vers « Sélection DNCA Évolutif ISR I »         |
|-------------------------|--|--|
|                         | Date du DIC : 29 décembre 2023         | Date du DIC : 9 octobre 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | FR0010342063                           | 990000116179                                   |
| Classification :        | Non applicable                         | Non applicable                                 |
| SRI :                   | 3                                      | 3  |
| Coûts récurrents :      | 0,82 %                                 | 1,86 %   |

|                         | De « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR F » | Vers « Avenir Mixte Solidaire »                              |
|-------------------------|---|--|
|                         | Date du DIC : 3 décembre 2023                 | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000079319                                  | 990000084919   |
| Classification :        | Non applicable                                | Non applicable   |
| SRI :                   | 3   | 3  |
| Coûts récurrents :      | 0,69 %  | 0,7 %  |

|                         | De « Amundi Label Dynamique ESR F » | Vers « Impact Actions Emploi Solidaire I »                   |
|-------------------------|-------------------------------------|--|
|                         | Date du DIC : 20 décembre 2023      | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000080759                        | 990000099449   |
| Classification :        | Non applicable                      | Actions internationales                                      |

|                    | De « Amundi Label Dynamique ESR F » | Vers « Impact Actions Emploi Solidaire I »                      |
|--------------------|-------------------------------------|---|
|                    | Date du DIC : 20 décembre 2023      | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023<br>en vigueur à date |
| SRI :              | 4                                   | 4   |
| Coûts récurrents : | 0,66 %                              | 1,2 %   |

|                         | De « Epsens Actions ISR A »             | Vers « Impact ISR Performance I »                   |
|-------------------------|---|---|
|                         | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> mars 2024 | Date du DIC : 29 décembre 2023<br>en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000081859                            | 990000080919  |
| Classification :        | Actions de pays de la zone euro         | Actions internationales                             |
| SRI :                   | 5                                       | 4   |
| Coûts récurrents :      | 1,28 %                                  | 0,72 %  |

|                         | De « Amundi Label Actions Euroland ESR F » | Vers « Impact ISR Performance I »                   |
|-------------------------|--|---|
|                         | Date du DIC : 20 décembre 2023             | Date du DIC : 29 décembre 2023<br>en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000084229                               | 990000080919  |
| Classification :        | Actions de pays de la zone euro            | Actions internationales                             |
| SRI :                   | 5  | 4   |
| Coûts récurrents :      | 0,82 %                                     | 0,72 %  |

Les épargnants pourront arbitrer tout ou partie de leur épargne entre les différents supports d'investissement du nouveau dispositif d'épargne salariale.

#### Focus gestion pilotée

Les avoirs investis dans la gestion pilotée proposée par Amundi ESR seront automatiquement transférés au sein de la gestion pilotée « Profil Équilibré » proposée par Natixis Interépargne, conformément à la date de retraite indiquée auprès de Amundi ESR.

La présentation de la gestion pilotée cible est présentée en annexe 4 du présent accord.

Les supports de placement « Epsens Défensif ISR Solidaire » et « Epsens Actions ISR » sont gérés par Sienna GESTION en sa qualité de société de gestion de portefeuille, BNP Paribas SA en est le dépositaire et Amundi ESR en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les supports de placement « Amundi Label Monétaire ESR », « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR », « Amundi Label Dynamique ESR » et « Amundi Label Actions Euroland ESR » sont gérés par Amundi Asset Management en sa qualité de société de gestion de portefeuille, CACEIS Bank en est le dépositaire et Amundi ESR en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les supports de placement « Natixis ES Monétaire », « Sélection DNCA Évolutif ISR », « Avenir Mixte Solidaire », « Impact Actions Emploi Solidaire » et « Impact ISR Performance » sont gérés par Natixis Investment Managers International en sa qualité de société de gestion de portefeuille, CACEIS Bank en est le dépositaire et Natixis Interépargne en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les parties ont pris connaissance des caractéristiques des nouveaux supports de placement dont les documents d'informations clés (DIC) sont en annexe du présent document. Les parties ont également été informées des dispositions réglementaires encadrant les opérations de transferts collectifs partiels d'épargne salariale<sup>[1]</sup> et acceptent les différences d'orientation de gestion et/ou de structure de tarification entre les supports de placement. Elles ont été avisées que les coûts récurrents indiqués dans ce document, extraits des DIC, sont une notion différente et plus large que les frais de gestion indiqués dans les différents règlements/statuts des supports de placement.

L'opération de transfert porte sur la totalité des avoirs, disponibles et indisponibles, que chaque porteur de parts détient dans les supports de placement d'origine. Elle sera réalisée sans frais et n'aura pas d'incidence sur la durée de blocage restant éventuellement à courir.

Les sociétés Natixis Interépargne et Natixis Investment Managers International consentent à ces transferts.

---

[1] Selon la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale (dossier PEE, fiche 6, IV B), les caractéristiques entre le FCPE d'origine et le FCPE receveur sont identiques dès lors que leurs orientations de gestion sont équivalentes et les frais perçus sont inférieurs ou égaux.

## **Annexe 2 Critères de choix de placement et documents d'information clés des fonds communs de placement**

« **Avenir Action Long Termes** », ce FCPE a pour objectif de gestion de réaliser une croissance à long terme en diversifiant ses investissements à l'échelle mondiale via des OPC (OPCVM ou FIA) investis dans des actions de sociétés cotées et non cotées, sur une durée de placement recommandée d'au moins 8 ans.

« **Sélection Mirova Actions Internationales** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître le compartiment « Mirova Global Sustainable Equity Fund », action M1/D, de la SICAV Mirova Funds, dont l'objectif d'investissement est d'allouer le capital à des modèles économiques durables présentant des avantages environnementaux et/ou sociaux en investissant dans des obligations ou des actions émises par des sociétés qui contribuent à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU et/ou réduisent le risque de ne pas atteindre un ou plusieurs ODD. Le compartiment s'attachera à investir dans des sociétés cotées sur des bourses du monde entier, tout en alliant systématiquement des considérations sociales, environnementales et de gouvernance (« ESG ») à une performance financière mesurée par rapport à l'indice MSCI World Net Dividends Reinvested sur la période minimale d'investissement recommandée de 5 ans.

« **Impact ISR Performance** », ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion résolument offensive obéissant à des critères socialement responsables. Ce FCPE est investi au travers de son fonds maître Impact ES Actions Europe, lequel a pour objectif d'offrir une performance nette de frais de gestion supérieure à celle générée par son indice de référence sur sa durée minimale de placement recommandée. Le fonds est exposé essentiellement en actions. La zone géographique prépondérante est l'Europe.

« **Impact Actions Emploi Solidaire** », ce placement est investi au travers de son fonds maître Insertion Emplois Dynamique, fonds ISR et Solidaire, éligible au PEA, qui a pour objectif de générer, sur la durée minimale de placement recommandée, une performance financière en ligne avec celle des marchés d'actions européens et d'investir sur les entreprises européennes et internationales qui vont, selon l'analyse de Mirova, créer de l'emploi en France sur des cycles de 3 ans.

« **Avenir Mixte Solidaire** », ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion équilibrée obéissant à des critères solidaires. Ce fonds a pour objectif de surperformer sur le long terme son indicateur de référence. Le fonds est exposé principalement aux marchés d'actions, européennes, américaines, dans une moindre mesure, asiatiques ainsi qu'en produits de taux de la zone euro. Le fonds est par ailleurs investi entre 5 et 10 % en titres solidaires.

« **Expertise ESG Équilibre** », ce FCPE est nourricier du fonds Natixis ESG Moderate Fund, lequel a pour objectif de gestion l'appréciation du capital en investissant dans des organismes de placement collectif (comme le permet la directive 2009/65/CE1 (la « directive OPCVM ») sélectionnés dans le cadre d'un processus d'investissement comprenant systématiquement des considérations environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG »), sur une période d'investissement recommandée de 5 ans.

« **Sélection DNCA Évolutif ISR** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Invest Évolutif dont l'objectif de gestion consiste à surperformer l'indice composite : 25 % MSCI World NR EUR + 25 % MSCI Europe NR EUR + 50 % Bloomberg Euro Govt Inflation Lin-

ked 1-10 years, calculé dividendes réinvestis, sur la durée d'investissement recommandée, tout en protégeant le capital en période défavorable grâce à une gestion opportuniste et une allocation d'actifs flexible. L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que le style de gestion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG).

« **Sélection DNCA Sérénité Plus** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Sérénité Plus, lequel a pour objectif de gestion la recherche d'une performance supérieure à l'indice de référence obligataire Bloomberg Euro Aggregate 1-3 year (Ticker Bloomberg : LE13TREU Index) calculé coupons réinvestis sur la durée de placement recommandée. L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que la gestion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG).

« **Natixis ES Monétaire** » : l'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération constante proche de celle du marché monétaire au jour le jour. Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part et la sécurité pour leur épargne. En cas de très faible niveau des taux d'intérêt du marché monétaire, le rendement dégagé par le fonds ne suffirait pas à couvrir les frais de gestion et le fonds verrait sa valeur liquidative baisser de manière structurelle. Sa valeur liquidative peut fluctuer et le capital investi n'est pas garanti. Le fonds ne peut en aucun cas s'appuyer sur un soutien extérieur pour garantir ou stabiliser sa valeur liquidative. Investir dans un fonds monétaire est différent d'un investissement dans des dépôts bancaires. Fonds non garanti en capital.

Annexe 3 Document d’information préalable

Ce document présente, au titre de l’année écoulée, les informations détaillées de performance et frais de gestion relatives aux FCPE de ce plan.

Les FCPE ne sont pas garantis et présentent un risque de perte en capital. Ils sont soumis à des fluctuations à la hausse ou à la baisse dépendant en particulier de l’évolution des marchés financiers. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 |  |   |  | (A)                                | (B)  | (A – B)                      | (C)                                     | (B + C)  | (A – B – C)                       |
|--|--|---|--|------------------------------------|--|------------------------------|---|--|-----------------------------------|
| Code ISIN  | Libellé                                  | Société de gestion                        | Indicateur de risque de l’actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | Performance brute de l’actif N – 1 | Frais courants dont frais rétro-cédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l’actif | Frais de gestion du plan <sup>(1)</sup> | Frais totaux dont frais rétro-cédés (taux de rétro-cession de commissions) | Performance finale <sup>(2)</sup> |
| Fonds actions  |  |   |  |                                    |  |                              |   |  |                                   |
| QS00004038475  | Avenir Actions Long Terme Part I         | Natixis Investment Managers International | 4  | -                                  | -  | -                            | 0 %                                     | -  | -                                 |
| QS00004034789  | Impact Actions Solidaire (Part I)        | Natixis Investment Managers International | 4  | %                                  | % (dont 0,74 %)  | 12,81 %                      | 0 %                                     | % (dont 0,74 %)  | 12,81 %                           |
| QS00004088926  | Impact ISR Performance (Part I)          | Natixis Investment Managers International | 4  | %                                  | % (dont 0,29 %)  | 10,09 %                      | 0 %                                     | % (dont 0,29 %)  | 10,09 %                           |
| QS00004036669  | Sélection DNCA Actions Euro PME (Part I) | Natixis Investment Managers International | 4  | %                                  | % (dont 0,16 %)  | -0,05 %                      | 0 %                                     | % (dont 0,16 %)  | -0,05 %                           |



| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 |  |   |  | (A)                              | (B)  | (A-B)                        | (C)                                     | (B+C)   | (A-B-C)                           |
|--|--|---|--|----------------------------------|--|------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Code ISIN  | Libellé  | Société de gestion                        | Indicateur de risque de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | Performance brute de l'actif N-1 | Frais courants dont frais rétro-cédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l'actif | Frais de gestion du plan <sup>(1)</sup> | Frais totaux dont frais rétro-cédés (taux de rétrocession de commissions) | Performance finale <sup>(2)</sup> |
| QS00004036743  | Sélection Mi-ropa Actions Internationales (Part I) | Natixis Investment Managers International | 4  | %                                | % (dont 1,10 %)  | 13,45 %                      | 0 %                                     | % (dont 1,10 %)   | 13,45 %                           |
| Fonds obligations  |  |   |  |                                  |  |                              |   |   |                                   |
| QS00004085641  | S é l e c t i o n DNCA Sérénité Plus (Part I)      | Natixis Investment Managers International | 2  | %                                | % (dont 0,19 %)  | 4,49 %                       | 0 %                                     | % (dont 0,19 %)   | 4,49 %                            |
| Fonds mixtes   |  |   |  |                                  |  |                              |   |   |                                   |
| QS00004089759  | Avenir Mixte S o l i d a i r e (Part I)            | Natixis Investment Managers International | 3  | %                                | % (dont 0,33 %)  | 9,24 %                       | 0 %                                     | % (dont 0,33 %)   | 9,24 %                            |
| QS00004038103  | E x p e r t i s e ESG Équilibre Part I             | Natixis Investment Managers International | 3  | %                                | 0,98 %   | 10,73 %                      | 0 %                                     | 0,98 %  | 10,73 %                           |
| QS00004036727  | S é l e c t i o n DNCA Évolu-tif ISR (Part I)      | Natixis Investment Managers International | 3  | %                                | % (dont 0,08 %)  | 16,48 %                      | 0 %                                     | % (dont 0,08 %)   | 16,48 %                           |

| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023                          |                               |   |  | (A)                                | (B)  | (A - B)                      | (C)                                     | (B + C)   | (A - B - C)                       |
|---|-------------------------------|---|--|------------------------------------|--|------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Code ISIN   | Libellé                       | Société de gestion                        | Indicateur de risque de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | Performance brute de l'actif N - 1 | Frais courants dont frais rétro-cédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l'actif | Frais de gestion du plan <sup>[1]</sup> | Frais totaux dont frais rétro-cédés (taux de rétrocession de commissions) | Performance finale <sup>[2]</sup> |
| Fonds monétaires  |                               |   |  |                                    |  |                              |   |   |                                   |
| QS0004033864  | Natixis ES Monétaire (Part I) | Natixis Investment Managers International | 1  | %                                  | %<br>(dont 0,05 %)   | 3,37 %                       | 0 %                                     | %<br>(dont 0,05 %)  | 3,37 %                            |
| [1] Frais réels.<br>[2] Performance minimum calculée avec le pourcentage maximum de frais |                               |   |  |                                    |  |                              |   |   |                                   |

**Code ISIN ou code AMF** : code d'identification du FCPE.

**Libellé** : nom du FCPE.

**Société de gestion** : entité agréé et régulée par l'autorité des marchés financiers (AMF) qui gère le FCPE.

**Indicateur synthétique de risque (SRI)** : indicateur du niveau de risque de l'actif exprimé selon une échelle de 1 à 7 c'est-à-dire du niveau de risque le plus faible au niveau de risque le plus élevé.

**Performance brute de l'actif** : variation de valeur de l'actif du FCPE au cours du dernier exercice clos avant application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services.

**Frais de gestion de l'actif** : frais annuels et exprimés en pourcentage, correspondant aux coûts récurrents autres que les coûts de transactions du portefeuille, perçus par la société de gestion au titre de la gestion financière, de fonctionnement et autres services.

**Performance nette de l'actif** : variation de valeur de l'actif du FCPE sur l'année après application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services (et avant application des frais de gestion du plan d'épargne retraite).

**Frais de gestion du plan** : frais récurrents du plan, exprimés en pourcentage, incluant notamment les frais de tenue de compte prélevés par le gestionnaire du plan (teneur de compte conservateur de parts [TCCP]).

**Frais totaux** : frais exprimés en pourcentage constituant la somme des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services prélevés sur l'actif du FCPE et des frais récurrents prélevés sur le plan d'épargne retraite.

**Performance finale** : variation de valeur de l'actif du FCPE au cours du dernier exercice clos après application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services de l'actif et des frais de gestion du plan d'épargne retraite.

**Taux de rétrocessions de commissions** : taux annuel des frais de gestion financière de l'actif du FCPE ayant donné lieu à des rétrocessions de commission au profit des distributeurs et des gestionnaires du plan au cours du dernier exercice clos.

## **Annexe 4** Présentation des options de gestion pilotée du plan d'épargne retraite collectif interentreprises dans les organismes du régime général de sécurité sociale

Le titulaire peut panacher et arbitrer tout ou partie de son épargne entre les différentes grilles d'allocation proposées par le plan, et la gestion libre à tout moment.

Le titulaire a la possibilité de changer de grille ou d'arbitrer tout ou partie de son épargne entre gestion libre et gestion pilotée à tout moment.

Le titulaire aura la possibilité de nous transmettre un horizon de placement de ses avoirs différent pour chaque grille proposée par l'entreprise.

Lors de son premier versement, le titulaire indique la date prévisionnelle de son départ à la retraite. Son épargne sera alors investie en fonction de cet horizon selon une clé de répartition prédéterminée par la grille d'allocation, dont l'objectif est de définir, pour chaque horizon de placement, la proportion de chacune des grandes catégories d'actifs à respecter.

Les sommes versées sont employées en parts ou dix millième de parts des différents FCPE constituant la grille d'allocation, selon les modalités déterminées à l'article du plan relatif à la gestion pilotée. La répartition entre FCPE est effectuée en fonction de la grille sélectionnée entre les grandes catégories d'actifs suivantes : actions, obligataires et monétaires. Les versements ultérieurs sont investis selon la clé de répartition correspondant à son horizon de départ à la retraite au moment du versement. Très dynamique dans un premier temps, l'allocation est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que le salarié se rapproche de la date de son départ à la retraite.

### **Comment fonctionne une grille ?**

Les allocations théoriques correspondant à l'horizon d'investissement évoluant trimestriellement, une réallocation des avoirs du titulaire entre FCPE est donc réalisée, sans frais, trimestriellement afin de désensibiliser progressivement l'épargne. Toutefois, si l'évolution des marchés financiers aboutit à une répartition des investissements réelle très proche de l'allocation théorique conduisant à des arbitrages de très faibles montants, ceux-ci pourront être décalés sur les trimestres suivants.

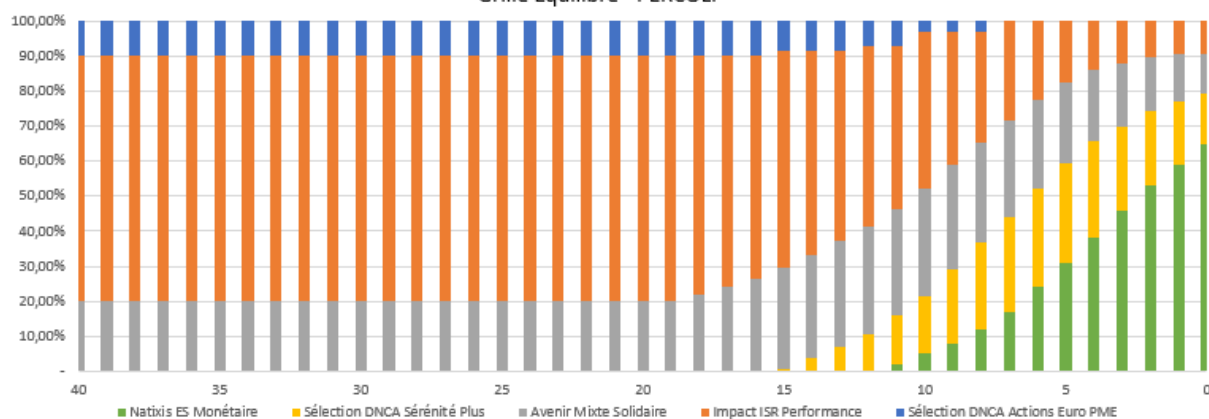
*(Voir page suivante.)*

## Grille « Horizon retraite équilibré »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro PME | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 39  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 38  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 37  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 36  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 35  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 34  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 33  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 32  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 31  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 30  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 29  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 28  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 27  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 26  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 25  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 24  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 23  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 22  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 21  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 20  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 19  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 18  | 10,00%                             | 68,00%                    | 22,00%                    | -                               | -                       |
| 17  | 10,00%                             | 66,00%                    | 24,00%                    | -                               | -                       |
| 16  | 10,00%                             | 63,51%                    | 26,49%                    | -                               | -                       |
| 15  | 8,50%                              | 61,85%                    | 28,90%                    | 0,75%                           | -                       |
| 14  | 8,50%                              | 58,21%                    | 29,54%                    | 3,75%                           | -                       |
| 13  | 8,50%                              | 54,25%                    | 30,50%                    | 6,75%                           | -                       |
| 12  | 7,00%                              | 51,50%                    | 31,00%                    | 10,50%                          | -                       |
| 11  | 7,00%                              | 46,51%                    | 30,66%                    | 13,83%                          | 2,00%                   |
| 10  | 3,00%                              | 44,64%                    | 30,72%                    | 16,64%                          | 5,00%                   |
| 9   | 3,00%                              | 38,16%                    | 29,67%                    | 21,17%                          | 8,00%                   |
| 8   | 3,00%                              | 31,84%                    | 28,33%                    | 24,83%                          | 12,00%                  |
| 7   | -                                  | 28,16%                    | 27,67%                    | 27,17%                          | 17,00%                  |
| 6   | -                                  | 22,34%                    | 25,33%                    | 28,33%                          | 24,00%                  |
| 5   | -                                  | 17,50%                    | 23,00%                    | 28,50%                          | 31,00%                  |
| 4   | -                                  | 13,66%                    | 20,67%                    | 27,67%                          | 38,00%                  |
| 3   | -                                  | 12,00%                    | 18,00%                    | 24,00%                          | 46,00%                  |
| 2   | -                                  | 10,16%                    | 15,67%                    | 21,17%                          | 53,00%                  |
| 1   | -                                  | 9,31%                     | 13,39%                    | 18,30%                          | 59,00%                  |
| 0   | -                                  | 9,20%                     | 11,61%                    | 14,19%                          | 65,00%                  |

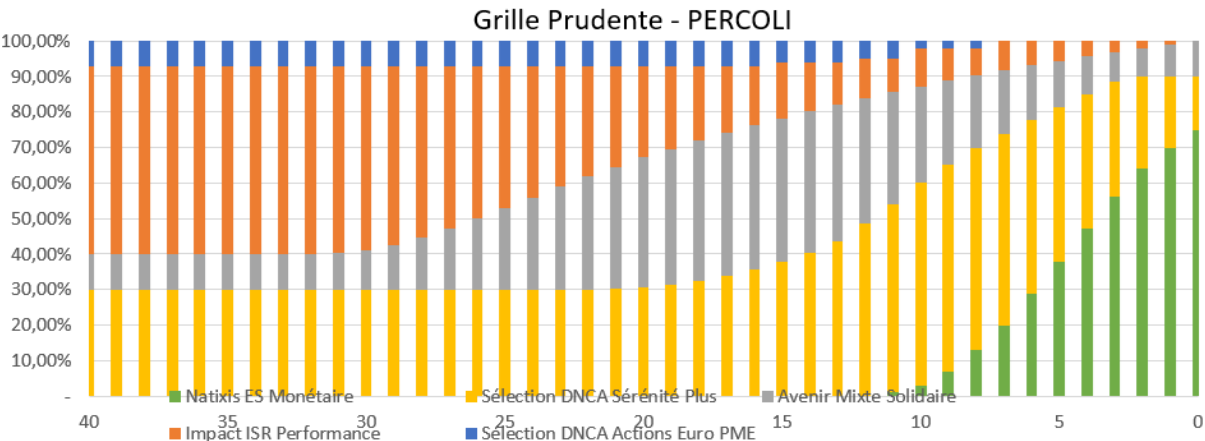
Grille Equilibre - PERCOLI



Grille « Horizon retraite prudent »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

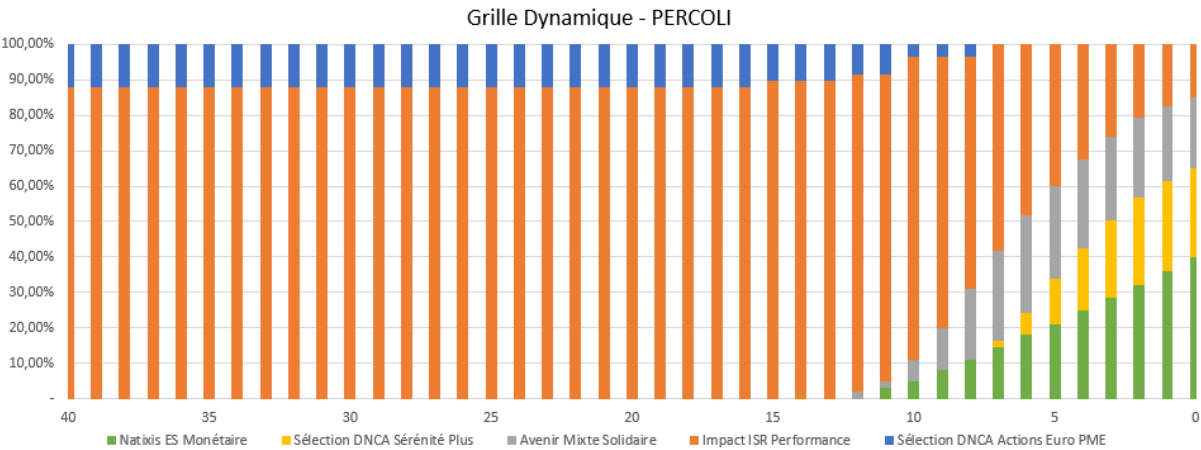
| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro PM | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 39  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 38  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 37  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 36  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 35  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 34  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 33  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 32  | 7,00%                             | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 31  | 7,00%                             | 52,80%                    | 10,20%                    | 30,00%                          | -                       |
| 30  | 7,00%                             | 51,95%                    | 11,05%                    | 30,00%                          | -                       |
| 29  | 7,00%                             | 50,43%                    | 12,57%                    | 30,00%                          | -                       |
| 28  | 7,00%                             | 48,37%                    | 14,63%                    | 30,00%                          | -                       |
| 27  | 7,00%                             | 45,88%                    | 17,12%                    | 30,00%                          | -                       |
| 26  | 7,00%                             | 43,08%                    | 19,92%                    | 30,00%                          | -                       |
| 25  | 7,00%                             | 40,08%                    | 22,92%                    | 30,00%                          | -                       |
| 24  | 7,00%                             | 37,02%                    | 25,98%                    | 30,00%                          | -                       |
| 23  | 7,00%                             | 34,00%                    | 29,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 22  | 7,00%                             | 31,12%                    | 31,88%                    | 30,00%                          | -                       |
| 21  | 7,00%                             | 28,40%                    | 34,42%                    | 30,18%                          | -                       |
| 20  | 7,00%                             | 25,82%                    | 36,45%                    | 30,73%                          | -                       |
| 19  | 7,00%                             | 23,38%                    | 38,11%                    | 31,51%                          | -                       |
| 18  | 7,00%                             | 21,06%                    | 39,40%                    | 32,54%                          | -                       |
| 17  | 7,00%                             | 18,86%                    | 40,27%                    | 33,87%                          | -                       |
| 16  | 7,00%                             | 16,76%                    | 40,65%                    | 35,59%                          | -                       |
| 15  | 5,95%                             | 15,81%                    | 40,49%                    | 37,75%                          | -                       |
| 14  | 5,95%                             | 13,89%                    | 39,73%                    | 40,43%                          | -                       |
| 13  | 5,95%                             | 12,05%                    | 38,30%                    | 43,70%                          | -                       |
| 12  | 4,90%                             | 11,33%                    | 35,33%                    | 48,44%                          | -                       |
| 11  | 4,90%                             | 9,62%                     | 31,30%                    | 53,18%                          | 1,00%                   |
| 10  | 2,10%                             | 10,77%                    | 27,13%                    | 57,00%                          | 3,00%                   |
| 9   | 2,10%                             | 9,20%                     | 23,51%                    | 58,19%                          | 7,00%                   |
| 8   | 2,10%                             | 7,68%                     | 20,47%                    | 56,75%                          | 13,00%                  |
| 7   | -                                 | 8,34%                     | 17,83%                    | 53,83%                          | 20,00%                  |
| 6   | -                                 | 6,95%                     | 15,43%                    | 48,62%                          | 29,00%                  |
| 5   | -                                 | 5,63%                     | 13,10%                    | 43,27%                          | 38,00%                  |
| 4   | -                                 | 4,38%                     | 10,66%                    | 37,96%                          | 47,00%                  |
| 3   | -                                 | 3,19%                     | 8,41%                     | 32,40%                          | 56,00%                  |
| 2   | -                                 | 2,06%                     | 7,94%                     | 26,00%                          | 64,00%                  |
| 1   | -                                 | 1,00%                     | 9,00%                     | 20,00%                          | 70,00%                  |
| 0   | -                                 | -                         | 10,00%                    | 15,00%                          | 75,00%                  |



Grille « Horizon retraite dynamique »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro<br>PME | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 39  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 38  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 37  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 36  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 35  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 34  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 33  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 32  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 31  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 30  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 29  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 28  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 27  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 26  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 25  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 24  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 23  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 22  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 21  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 20  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 19  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 18  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 17  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 16  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 15  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 14  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 13  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 12  | 8,40%                                 | 89,60%                    | 2,00%                     | -                               | -                       |
| 11  | 8,40%                                 | 86,60%                    | 2,00%                     | -                               | 3,00%                   |
| 10  | 3,60%                                 | 85,40%                    | 6,00%                     | -                               | 5,00%                   |
| 9   | 3,60%                                 | 76,40%                    | 12,00%                    | -                               | 8,00%                   |
| 8   | 3,60%                                 | 65,40%                    | 20,00%                    | -                               | 11,00%                  |
| 7   | -                                     | 58,16%                    | 25,49%                    | 1,81%                           | 14,54%                  |
| 6   | -                                     | 48,34%                    | 27,33%                    | 6,33%                           | 18,00%                  |
| 5   | -                                     | 39,84%                    | 26,33%                    | 12,83%                          | 21,00%                  |
| 4   | -                                     | 32,50%                    | 25,00%                    | 17,50%                          | 25,00%                  |
| 3   | -                                     | 25,91%                    | 23,84%                    | 21,69%                          | 28,56%                  |
| 2   | -                                     | 20,66%                    | 22,67%                    | 24,67%                          | 32,00%                  |
| 1   | -                                     | 17,34%                    | 21,33%                    | 25,33%                          | 36,00%                  |
| 0   | -                                     | 15,00%                    | 20,00%                    | 25,00%                          | 40,00%                  |



**Avenant n° 23 du 11 avril 2024**  
relatif à la classification conventionnelle

NOR : ASET2450502M

IDCC : 3109

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

**Alliance 7 ;**

**CSFL ;**

**CFC ;**

**FEDALIM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant d'actualiser la classification conventionnelle telle que prévue au chapitre 5 de la CCN industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Cette actualisation porte sur la mise à du critère classant « Connaissances requises ou expérience équivalente » afin d'intégrer l'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP) existants dans le secteur alimentaire.

Ce critère classant, se décomposant en 9 degrés, se définit comme les « connaissances requises et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne ».

Les CQP sont à ce titre pris en compte dans l'évaluation de ce critère, les niveaux de connaissance mentionnés pouvant équivaloir à des CQP.

Les parties relèvent que les CQP du secteur alimentaire mentionnés à certains degrés ne sont plus à jour et doivent être actualisés. En effet, depuis la mise en place de la classification conventionnelle, certains CQP ont été supprimés, d'autres refondus ou nouvellement créés dans le cadre du chantier de rénovation des CQP initié en 2020.



En conséquence, les parties conviennent d'annexer au présent accord un tableau de correspondance permettant de classer chacun des CQP actualisés dans le degré équivalent du critère classant « Connaissances requises ou expérience équivalente » de la classification 5 BIAD ainsi qu'avec la nomenclature légale des diplômes associée. Cette dernière permet d'indiquer le type de formation nécessaire pour occuper un poste dans le monde professionnel.

Dans l'hypothèse d'une rénovation des présents CQP, les parties conviennent que cette annexe est susceptible d'être mise à jour sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

En conséquence de quoi il est convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour du tableau des critères classants « Connaissances requises ou expérience équivalente »**

Le tableau des critères classants « Connaissances requises ou expérience équivalente » est remplacé par le tableau suivant qui sera complété d'une annexe reprenant la liste des CQP en vigueur à la date de signature du présent avenant :

| Connaissances requises ou expérience équivalente   |   |
|--|---|
| Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi.<br>Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne... |   |
| Degré 9  | L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.   |
| Degré 8  | L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale.<br>Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention.  |
| Degré 7  | L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles :<br>– connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ;<br>– connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique...<br>Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de Bac + 4/Bac + 5 correspondants à des diplômes tels que :<br>– ingénieurs/cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle. |
| Degré 6  | L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines.<br>Le niveau de connaissance équivaut à un Bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.  |
| Degré 5  | L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/administrative, commerciale...).<br>Le niveau de connaissances équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente.   |
| Degré 4  | L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...).<br>Le niveau de connaissances équivaut à un niveau Bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente.  |

| Connaissances requises ou expérience équivalente |  |
|--|--|
| Degré 3  | L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives.<br><br>Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. |
| Degré 2  | L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi.<br><br>Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle.  |
| Degré 1  | L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle.  |

## Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application de cet avenant est celui défini par l'article 1.1 de la CCN. Il a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

## Article 3 | *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions légales, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 11 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Tableau de correspondance des CQP par degré du critère de la classification « connaissances requises ou expérience équivalente » et par nomenclature légale des diplômes associée

| Niveaux de connaissance mentionnés pour chaque degré dans le critère « Connaissances requises ou expérience équivalente » de la classification 5 BIAD                                      | Degré du critère « Connaissances requises ou expérience équivalente » de la classification 5 BIAD | Titre du CQP                       | Nomenclature légale des diplômes associée |
|--|---|------------------------------------|---|
|  | 9   |                                    |   |
|  | 8   |                                    |   |
| Équivaut à un niveau Bac + 4/Bac + 5 correspondants à des diplômes tels que : ingénieurs/cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d’une expérience professionnelle | 7   |                                    |   |
| Équivaut à un niveau Bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle  | 6   |                                    |   |
| Équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente   | 5   | Attaché Commercial                 | 5   |
|  |   | Commercial sédentaire              | 4   |
|  |   | Promoteur des ventes/merchandiseur | 5   |
|  |   | Responsable d’équipe               | 5   |
|  |   | Responsable d’unité de production  | 5   |
| Équivaut à un niveau Bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente   | 4   | Technicien maintenance             | 4   |
|  |   | Technicien logistique              | 4   |

| Niveaux de connaissance mentionnés pour chaque degré dans le critère « Connaissances requises ou expérience équivalente » de la classification 5 BIAD     | Degré du critère « Connaissances requises ou expérience équivalente » de la classification 5 BIAD | Titre du CQP                              | Nomenclature légale des diplômes associée |
|---|---|---|---|
| Équivaut à un niveau brevet professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle                                | 3   | Conducteur de ligne                       | 4   |
|   |   | Conducteur de process                     | 4   |
|   |   | Agent logistique                          | 3   |
|   |   | Agent de maintenance                      | 3   |
| Équivaut à un niveau CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle  | 2   | Conducteur de process chocolatier mouleur | Non enregistré au RNCP                    |
|   |   | Conducteur de machine                     | 3   |
|   |   | Ouvrier qualifié en nettoyage             | 3   |
| Requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle | 1   | Opérateur de production                   | 3   |
|   |   |   |   |

Convention collective nationale

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

**Avenant n° 3 du 6 mars 2024**

à l'accord du 15 septembre 2015  
relatif au régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2450505M

IDCC : 3203

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

**SNSAPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEETS FO ;**

**CFTC Agri ;**

**UNSA 3S ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

**Préambule**

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après « le régime de prévoyance complémentaire »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de prévoyance de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 6 mars 2024 afin de soumettre à la CNPPNI la modification de l'article 3.1 du présent accord relatif à la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire obligatoire, suite à l'évolution de la réglementation.

Il est en effet rappelé que suite à la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2019 des régimes de retraite Agirc et Arrco et à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les références aux articles 4, 4 *bis* et 36 de la CCN du 14 mars 1947, et plus généralement au régime Agirc sont devenues obsolètes.

C'est dans ces conditions que le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu modifier les critères permettant de définir les catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire visés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, mais également de renouveler le mécanisme visé par l'ancien article 36. Ainsi, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 certains salariés définis par accord de branche, sous réserve d'un agrément de la commission paritaire de l'APEC.

C'est dans ce contexte que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI de réviser l'article 3.1 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 10, et de modifier, en conséquence, les catégories de bénéficiaires.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Catégorie de bénéficiaires**

Afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation intervenue, les parties signataires ont souhaité :

- adapter et actualiser la définition des bénéficiaires visés à l'article 3.1 de l'accord, sans apporter de modifications au champ des bénéficiaires ;
- mettre en conformité le régime de prévoyance conventionnel, avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

L'article 3.1 de l'accord de prévoyance est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté :

- relevant des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et "salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés, tels que ci-après définis" ;
- ne relevant pas des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et "salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés, tels que ci-après définis" ;

Les parties entendent, à ce titre, préciser que, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC :

- pour l'application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés cadres relevant des niveaux V et VI au sens de la classification conventionnelle ;
- pour l'application de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui définissent les salariés assimilés aux cadres, sont visés les salariés agents de maîtrise relevant du niveau IV échelon 3 au sens de la classification conventionnelle ;
- pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale relatives à la définition des salariés intégrés au champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres et assimilés, sont visés les salariés techniciens de niveau IV – échelon 2, pour les seuls personnels assurant la gestion courante et le suivi d'une exploitation piscicole, au sens de la classification conventionnelle. »

Les parties précisent enfin qu'au sein des dispositions des articles 4.2.1, 4.2.2 et 5.3.1 2° de l'accord collectif du 15 septembre 2015 et du tableau de garanties annexé à l'accord, les termes :

« Salariés relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 » sont substitués par « Salariés relevant des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1 ».

« Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 » sont substitués par « Salariés ne relevant pas des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1 ».

## **Article 2 | Durée. Dépôt et publicité**

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 2 en date du 17 mai 2022), relatif au régime de prévoyance complémentaire qu'il modifie.

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

*Fait à Paris, le 6 mars 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)**  
*Convention collective du 22 juin 2013*  
*Avenant n°3 du 6 mars 2024 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire*

### **PROCEDURE**

- Article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres,
- Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

### **LES TEXTES**

Le système de classification de la CCN du 22 juin 2013 s'articule autour de 3 métiers :

- Les métiers du *technique* liés aux travaux et études des milieux aquatiques et des ressources piscicoles ;
- Les métiers du *développement* liés au développement, à la communication, l'animation et la promotion du loisir pêche ;
- Les métiers de *l'administratif* liés à la gestion administrative, financière, comptable, juridique et sociale.

La grille de classification comporte 6 niveaux : le niveau I correspond aux agents de service – le niveau VI correspond aux directeurs – chacun des niveaux II, III, IV, V caractérisent, par métiers, les emplois liés au développement, au technique et à l'administratif.

Chaque emploi se caractérise par :

- Une définition de l'emploi ;
- Les principales missions repères ;
- Le niveau de formation requis.

Enfin, le rattachement d'un salarié s'effectue de manière progressive et par étape : un positionnement par métier, par emploi, par niveau et par échelon.

Le système de classification établi par la convention collective du 22 juin 2013 a fait l'objet d'un agrément rendu par l'Agirc le 20 juin 2014 (circulaire 2014-4-DRJ). Pour rappel :

#### **1- Cadres - Article 4**

Les personnels cadres des **niveaux V et VI** - quel que soit l'échelon - seront obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947. (cf. annexe 1).

#### **2- Assimilés cadres - Article 4 bis**

Le **niveau IV-échelon 3** correspondant au statut d'agent de maîtrise a été retenu comme seuil et unique critère des personnels devant être affiliés au titre de l'article 4 bis. (cf. annexe 2).

#### **3- Article 36 - annexe I**

Etant donné les particularités de la profession en matière de retraite complémentaire et notamment du rattachement antérieur à l'ex-CPCEA d'un grand nombre de fédérations justifiant l'obligation de faire application de l'article 36 - annexe I, la commission a donné son accord sur la limitation de celle-ci au **niveau IV-échelon 2** pour les **seuls** personnels assurant la *gestion courante* et le suivi d'une exploitation piscicole. (cf. annexe 3).

Depuis ledit agrément la classification professionnelle de la branche n'a pas été modifiée.

**L'avenant n°3 du 6 mars 2024 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire**, soumis à la Commission paritaire, définit notamment les salariés non-cadres qui peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire, conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.



**DETERMINATION DES COTISANTS OBLIGATOIRES A LA PREVOYANCE DES CADRES (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17.11.2017 - anciennement articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947)**

- **CADRES (article 2.1)**

La Commission paritaire valide l'affiliation des salariés cadres – soit les niveaux V et VI - à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.

- **ASSIMILES CADRES (article 2.2)**

La Commission paritaire valide l'affiliation des salariés agents de maîtrise relevant du niveau IV échelon 3 à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

**VALIDATION DE L'ASSIMILATION DE CERTAINES CATEGORIES DE SALAIRES A LA CATEGORIE DES CADRES EN VUE DE LA CONSTITUTION D'UNE CATEGORIE OBJECTIVE BENEFICIAIRE D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021)**

La Commission Paritaire valide l'intégration des salariés techniciens de niveaux IV échelon 2 pour les seuls personnels assurant la gestion courante et le suivi d'une exploitation piscicole, à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

**DEVOIR D'INFORMATION**

La délibération adoptée par la Commission paritaire est :

- publiée sur le site internet <https://commission-paritaire.apec.fr/>,
- notifiée à sa CPPNI, pour qu'ils informent les entreprises relevant du champ d'application de la CCN,
- communiquée le plus largement aux représentants des organismes et institutions auxquels est versée la contribution visée par l'article 1<sup>er</sup> de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

**ANNEXES**

- Annexe 1 : Tableau de synthèse de l'agrément
- Annexe 2 : Classification des emplois cadres des niveaux V et VI issue de l'article 8.6 de la CCN
- Annexe 3 : Classification des emplois TAM du niveau IV issue de l'article 8.6 de la CCN

➤ ANNEXE 1

|               | Niveaux | Echelons |  |
|---------------|---------|----------|--|
| NON<br>CADRES | I       | 1        | Hors régime  |
|               |         | 2        |  |
|               | II      | 1        |  |
|               |         | 2        |  |
|               | III     | 1        |  |
|               |         | 2        |  |
| TECHNICIENS   | IV      | 1        | Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de PSC (décret 2021-1002) |
|               |         | 2        |  |
| AM            |         | 3        | Article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017   |
| CADRES        | V       | 1        | Article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017   |
|               |         | 2        |  |
|               |         | 3        |  |
|               | VI      | 1        |  |
|               |         | 2        |  |
|               |         | 3        |  |

### Niveau V

| Métiers                      | Technique  | Développement   | Administratif  |
|------------------------------|--|---|--|
| Emplois                      | Responsable technique  | Responsable développement   | Responsable administratif et financier   |
| Définition des emplois       | Ces emplois nécessitent de la part de leurs titulaires l'exercice des fonctions requérant la mise en œuvre de connaissances et de compétences en particulier scientifiques acquises et maîtrisées. Ces fonctions impliquent initiative et responsabilité notamment dans la définition et/ou la mise en œuvre d'une stratégie dans le champ d'activité de la série de métiers considérée. Les titulaires de ces emplois peuvent également exercer une fonction d'encadrement. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des structures associatives de pêche dans leur domaine de compétences. Ces emplois requièrent notamment de la part de leurs titulaires d'être force de propositions. Enfin, ce niveau requiert, à l'échelon 3, d'alerter, de conseiller et d'orienter les choix des organes statutaires, notamment en termes de veille. |   |  |
| Principales missions repères | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ;</li> <li>- Élaboration, mise en œuvre et évaluation de la politique départementale de gestion (PDPG, SDVP, ...), et intervention sur les milieux aquatiques ;</li> <li>- Conduite de missions techniques (recherche, connaissances, bases de données) appliquées dans le domaine de l'eau et des milieux aquatiques et leur valorisation ;</li> <li>- Encadrement et management du personnel subordonné ;</li> <li>- Suppléance de son supérieur hiérarchique à titre occasionnel</li> <li>- Conseil, veille et assistance interne et externe.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ;</li> <li>- Définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie départementale de développement du loisir pêche ;</li> <li>- Contribution à la définition, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique départementale de gestion (PDPG, SVP...);</li> <li>- Définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie de communication (élaboration et coordination des supports de communication de la structure associative), en accord avec la stratégie nationale ;</li> <li>- Définition et mise en œuvre d'actions et de partenariats notamment en faveur d'une éducation à l'environnement et aux milieux aquatiques ;</li> <li>- Encadrement et management du personnel subordonné ;</li> <li>- Conseil, veille et assistance interne et externe.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son ressort ;</li> <li>- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique budgétaire et financière ;</li> <li>- Gestion et administration du personnel ;</li> <li>- Encadrement et management du personnel subordonné ;</li> <li>- Conseil, veille et assistance interne et externe.</li> </ul> |
| Niveau de formation requis   | Un niveau de formation équivalent au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC + 3/BAC + 4) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.  |   |  |

Article 2.1

### Niveau VI

|                              | Directeur (trice)   |
|------------------------------|---|
| Définition de l'emploi       | Cet emploi requiert une parfaite maîtrise du fonctionnement associatif, de ses domaines et champs d'activités. Il requiert notamment des compétences confirmées dans différents domaines (statutaire, légal, comptable et financier, technique, promotion, encadrement). Il suppose une évaluation globale des actions.   |
| Principales missions repères | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre de la politique définie par le Conseil d'Administration ;</li> <li>- Gestion administrative, financière et technique de la structure ;</li> <li>- Direction et gestion des ressources humaines ;</li> <li>- Suivi et gestion des conventions de partenariat ;</li> <li>- Représentation extérieure de la structure ou du Président.</li> </ul> |
| Niveau de formation requis   | Un niveau de formation équivalent au niveau I du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC + 5) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.  |

### Niveau IV - Échelon 3 Statut agent de maîtrise

Article 2.2

| Métiers                      | Technique   | Développement  | Administratif   |
|------------------------------|---|--|---|
| Emplois                      | Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)   | Chargé(e) de développement   | Assistant(e) administratif(ve)  |
| Définition des emplois       | En sus des critères relatifs au statut de technicien, ces emplois nécessitent en particulier de relayer les instructions et d'évaluer/améliorer de manière permanente les outils, procédures, organisations et techniques de travail notamment pour les adapter aux situations les plus complexes rencontrées. Ils impliquent de la part de leurs titulaires d'être de véritables interfaces en interne et en externe.  |  |   |
| Principales missions repères | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordination des travaux et interventions en milieux naturels, notamment avec les différents acteurs externes ;</li> <li>- Assistance des structures associatives de pêche dans son domaine de compétences ;</li> <li>- Représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s), et de manière occasionnelle ;</li> <li>- Le cas échéant : planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime ;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Animation et assistance au réseau associatif affilié.</li> <li>- Mise en œuvre et coordination des projets de développement du loisir pêche, notamment avec les acteurs externes.</li> <li>- Coordination des outils et moyens de communication des orientations stratégiques de la structure associatives</li> <li>- Représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s) et de manière occasionnelle</li> <li>- Le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s), et de manière occasionnelle ;</li> <li>- Le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel subordonné ;</li> </ul> |
| Niveau de formation requis   | Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.  |  |   |

### Niveau IV - Echelon 1/ Echelon 2

#### Statut technicien\*

\* Sous réserve de la position de l'AGIRC pour ce qui concerne le régime de retraite

Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres conformément au D2021-1002 du 30/07/2021

| Métiers                      | Technique  | Développement  | Administratif  |
|------------------------------|--|--|--|
| Emplois                      | Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)  | Chargé(e) de développement   | Assistant(e) administratif(ve)   |
| Définition des emplois       | Ces emplois nécessitent de recourir à un ensemble de compétences transversales maîtrisées et mises en œuvre à partir d'instructions et en fonction des résultats attendus. Ils supposent la conception et la maîtrise des outils, des procédures et des techniques pour une utilisation optimale de ces derniers. Les titulaires de ces emplois veillent à l'efficacité de leur organisation et à leurs résultats. |  |  |
| Principales missions repères | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre opérationnelle de la politique départementale de gestion piscicole et de protection des milieux aquatiques (PDPG, SDVP, migrants...);</li> <li>- Soutien dans son domaine de compétences ;</li> <li>- Gestion courante et suivi d'une exploitation piscicole ;</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de développement du loisir pêche de la structure associative ;</li> <li>- Mise en place opérationnelle, tenue et évaluation des outils et des moyens logistiques, de communication interne et externe ;</li> <li>- Formation des bénévoles et des salariés en matière de développement du loisir pêche ;</li> <li>- Animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation et suivi des réunions statutaires : préparation des documents, préparation des délibérations, prise de note, rédaction et processus de validation du procès-verbal</li> <li>- Organisation et coordination des informations internes et externes liées au fonctionnement de la structure : concevoir et rédiger des courriers/rapports/notes, traiter et transmettre les décisions, notes de service, conventions...</li> <li>- Établissement des documents comptables et financiers (bilan, budget prévisionnel, compte de résultat...);</li> <li>- Suivi budgétaire de la structure associative ;</li> <li>- Paye, déclarations fiscales et sociales ;</li> <li>- Soutien en interne et aux structures associatives adhérentes dans son domaine de compétences.</li> </ul> |
| Niveau de formation requis   | Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.   |  |  |

Convention collective nationale

IDCC : **3222 | MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS  
INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

**Accord du 13 avril 2022**

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2450492M

IDCC : 3222

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

**UFME ;**

**UICB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**FNCB CFTD,**

d'autre part,

Sont convenues et arrêtées les dispositions suivantes :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les organisations signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession ;
- l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Les organisations signataires souhaitent, par ailleurs, continuer à :

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles menées dans le cadre du compte personnel formation (CPF) ou du plan de développement de compétences de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à travailler au développement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, à préciser les orientations relatives aux contrats de professionnalisation et la mise en œuvre du compte personnel formation (CPF).

Les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

Par ailleurs, ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés.

Ils souhaitent enfin renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers « menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ».

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;

- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

## **Article 2 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

### **2.1. Mise en place**

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

### **2.2. Mission de l'observatoire**

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

### **2.3. Fonctionnement de l'observatoire**

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE des secteurs des menuiseries, charpentes et constructions Industrialisées et portes planes.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE.

Elle est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La présidence et la vice-présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la présidence de la CPNE, celle-ci exerce la vice-présidence de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et réciproquement pour la partie salariée.

### **2.4. Financement de l'observatoire**

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par l'opérateur de compétences de la branche en application de la réglementation en vigueur.



### **3.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation**

#### **a) Définition du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

#### **b) Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption ;
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Cette durée peut enfin être portée à 36 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification et les bénéficiaires de minima sociaux.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

#### **c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes han-



dicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

#### d) Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
  - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
  - soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
  - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

### 3.2. Conditions relatives à la formation

#### a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

#### b) Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications figurant à l'article 18 de la convention collective menuiseries, charpentes et constructions industrialisées du 19 janvier 2017 ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

#### c) Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indétermi-

née, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

### **3.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation**

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

### **3.4. Forme du contrat**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet. Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

### **3.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCO de branche compétent**

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'OPCO compétent au titre de la professionnalisation.

Dans un délai de 20 jours, l'OPCO compétent se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCO compétent notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié.

À défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

### 3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCO de branche compétent, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base du forfait horaire suivant :

- 20 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
  - d'un CQP ;
  - ou d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- 12 euros, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ce forfait horaire pourra être modifié pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

### 3.7. Rôle du comité social et économique ou du CSE central

Le comité social et économique ou le CSE central émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

### 3.8. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

## Article 4 | *La reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A »*

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a supprimé le dispositif « période de professionnalisation » et créée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » et permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions.

#### **4.1. Objet des Pro-A**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Il est rappelé que pour l'aider dans cette démarche de reconversion ou de promotion par alternance, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé est en effet proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

#### **4.2. Mise en œuvre**

En application des dispositions légales, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (articles L. 5134-19 et suivants du code du travail).

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en œuvre d'une action Pro-A doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur ;
- un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail est déposé à l'OPCO (opérateur de compétences).

L'OPCO dépose l'avenant auprès de la DREETS sous forme dématérialisée (code du travail, articles D. 6325-1 et suivants).

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l’initiative soit du salarié, soit de l’employeur, après accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l’année, cette limite est fixée à 2 % du forfait (code du travail, art. L. 6324-7 ; code du travail, art. L. 6321-6, 2°).

L’employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l’entreprise chargé d’accompagner chaque bénéficiaire de l’action de reconversion ou de promotion de l’alternance, notamment en lui aménageant éventuellement son temps de travail si cela s’avère nécessaire.

#### **4.3. Durée Pro-A**

La reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois conformément à l’article D. 6324-1 du code du travail,

Cette durée peut être allongée jusqu’à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou à une promotion par l’alternance, conformément à l’article L. 6325-12 du code du travail.

Cette durée peut être allongée jusqu’à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l’article L. 6325-1-1 du code du travail à savoir :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les salariés bénéficiaires de l’allocation aux adultes handicapés ;
- pour les salariés en contrat unique d’insertion.

#### **4.4. Qualifications visées**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d’acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou interbranche (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

En tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l’exercice de métiers en tension, à l’exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d’activité ou transformation des postes de travail ou à l’exercice de nouveaux métiers, la liste des qualifications éligibles établie est la suivante :

- CAP menuisier fabricant ;
- CAP charpentier bois ;
- Bac pro technicien menuisier agenceur ;
- Bac pro technicien constructeur bois ;
- BTS systèmes constructifs bois et habitat ;
- BEP bois option D : menuiserie, agencement ;
- CQP menuisier industriel fabrication de fenêtres et de portes ;
- titre menuisier fabrication et bois dérivés ;
- peintre industriel (RNCP 34684) ;

- BTS étude et réalisation d'agencement ;
- BTS développement réalisation bois.

La CPNE examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et proposera si nécessaire les adaptations à la liste figurant précédemment. Les nouvelles certifications devront figurer dans un avenant au présent accord.

#### 4.5. Durée de la formation

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % :

- lorsqu'elles ont pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ;
- lorsqu'elles sont conclues avec une personne n'ayant pas achevé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire, ou un 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur.

#### 4.6. Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

### Article 5 | *Dispositions relatives à la fonction tutorale*

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en reconversion ou promotion par l'alternance, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. À cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le comité social et économique sera tenu informé des salariés choisis comme tuteurs.

#### 5.1. Missions du tuteur

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;



- assurer la liaison avec l’organisme ou le service chargé des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise ;
- participer à l’évaluation du suivi de la formation.

L’employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former, notamment en aménageant, éventuellement son temps de travail si cela s’avère nécessaire.

## 5.2. Conditions d’exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu’il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de trois salariés bénéficiaires du dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

L’employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l’égard de plus de deux salariés.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d’entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc.

## 5.3. Prise en charge financière

Il est décidé d’aider les entreprises pour les coûts liés à l’exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l’acquisition par le salarié de connaissances au travers d’actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l’évaluation. Par contrat de professionnalisation, l’employeur peut demander la prise en charge à l’OPCO de branche d’un nombre d’heures liés à l’exercice de la mission du salarié tuteur.

Étant entendu que l’OPCO compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu’il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l’article L. 6325-1-1 à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (code du travail, art. D 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 11 salariés qui bénéficie d’une action de formation en qualité de tuteur chargé d’accueillir et de guider dans l’entreprise les bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des salariés en reconversion ou promotion par alternance, dans la limite d’un plafond de 15 € par heure de formation et d’une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d’hébergement.

## Article 6 | *Le compte personnel de formation*

### 6.1. Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu’au moment où elle est admise à faire valoir l’ensemble de ses droits à la retraite.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d’utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d’un emploi.

## 6.2. Alimentation et comptabilisation du compte

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année acquièrent 500 € par an pour se former, étant précisé que le montant inscrit au CPF est plafonné à 5 000 €.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré et porté à 800 € (plafond de 8 000 €).

Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

## 6.3. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

## 6.4. Abondements

I. Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-21, L. 6323-31 et L. 6323-34 du code du travail.

II. Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

1° Le titulaire lui-même ;

2° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;

3° L'opérateur de compétences de la branche ;

4° L'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

5° Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

6° L'État ;

7° Les régions ;

8° Pôle emploi ;

9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 du présent code ;



10° Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;

11° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;

12° Une autre collectivité territoriale ;

13° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique ;

14° L'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code.

**III.** À l'exception du titulaire du compte personnel de formation, les financeurs mentionnés au II peuvent alimenter le compte du titulaire. Les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire sont versées à l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

## **6.5. Formations éligibles**

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et interbranche (CQPI) ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions visées à l'article L. 5151-7 du code du travail.

## **6.6. Modalités de mise en œuvre**

### **6.6.1. Mobilisation du compte**

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 6.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 6.6.1.2.

### 6.6.1.1. Demande à l'employeur

#### *Forme de la demande*

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

#### *Réponse de l'employeur*

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

### 6.6.1.2. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

### 6.6.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2° Une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3° Une phase de certification des parcours de formation.

## 6.7. Financement : prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 6.5, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou

volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du code du travail énoncées à l'article 6.4 du présent accord.

## **Article 7 | *Le conseil en évolution professionnelle***

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

## **Article 8 | *Rôle de la section professionnelle de l'OPCO de branche compétent pour les différentes formations***

Les parties signataires prennent acte de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i).

Conformément aux termes de ce dernier :

- l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » est agréé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ;
- le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré comprend notamment la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse.

Les parties signataires prennent acte également des termes de l'article 8 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » relatif aux missions des « Sections paritaires professionnelles », à savoir :

« Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;
- d'examiner et de coordonner :
  - la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;
  - les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
  - les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution conventionnelle ;
- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
- d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
- de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;

- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l’alternance et
- les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;
- de suivre l’activité de l’OPCO et faire toute proposition au conseil d’administration dans ce domaine. »

## **Article 9 | Dispositions diverses**

### **9.1. Date d’effet**

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d’application du présent accord.

### **9.2. Dépôt et extension**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d’effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud’hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d’extension du présent accord.

L’ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d’extension.

### **9.3. Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

### **9.4. Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **9.5. Adhésion**

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l’article L. 2261-3 du code du travail.

### **9.6. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les modalités de mise en place de la formation professionnelle sont indépendantes de la taille de l’entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l’ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 13 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

## Protocole d'accord du 11 avril 2024

relatif à la gestion de l'épargne salariale

NOR : ASET2450499M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNADEOS CFTC ;**

**SNPDOSS CFE-CGC ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les salariés des organismes du régime général de sécurité sociale bénéficient d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) depuis 2005, prévu par le protocole d'accord du 21 juin 2017 et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOLI) depuis 2018, prévu par le protocole d'accord du 13 juillet 2023, chacun à durée indéterminée.

Les prestations de gestion de l'épargne salariale relèvent de la réglementation applicable en matière de commande publique. À ce titre, le choix de l'opérateur s'inscrit dans le cadre d'une procédure de marché public. Le marché de la gestion de l'épargne salariale est ainsi attribué par décision de la commission des marchés.

Dans ce cadre, les parties signataires garantissent un suivi global portant sur l'intégralité du dispositif d'épargne salariale et sa gestion, au bénéfice des salariés au sein du régime général.

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

Les dispositions et les annexes du protocole d'accord relatif au gestionnaire en charge de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale pour les employés et cadres du 11 avril 2024 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction du régime général de sécurité sociale.

## Article 2 | *Dispositions d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à compter du lendemain de son agrément, et jusqu'à la date de fin du marché de la gestion de l'épargne salariale fixée au 30 septembre 2029.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Il entre en application sous réserve de son agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de la part de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 11 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Procès-verbal de transfert collectif des avoirs détenus au sein du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

|                         | De « Amundi Label Monétaire ESR F »              | Vers « Natixis ES Monétaire I »                              |
|-------------------------|--|--|
|                         | Date du DIC : 15 janvier 2024                    | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000106019                                     | 990000090559   |
| Classification :        | Monétaire à valeur liquidative variable standard | Monétaire à valeur liquidative variable standard             |
| SRI :                   | 1  | 1  |
| Coûts récurrents :      | 0,20 %   | 0,1 %  |

|                         | De « Epsens Défensif ISR Solidaire A » | Vers « Sélection DNCA Évolutif ISR I »         |
|-------------------------|--|--|
|                         | Date du DIC : 29 décembre 2023         | Date du DIC : 9 octobre 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | FR0010342063                           | 990000116179                                   |
| Classification :        | Non applicable                         | Non applicable                                 |
| SRI :                   | 3                                      | 3  |
| Coûts récurrents :      | 0,82 %                                 | 1,86 %   |

|                         | De « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR F » | Vers « Avenir Mixte Solidaire »                              |
|-------------------------|---|--|
|                         | Date du DIC : 3 décembre 2023                 | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000079319                                  | 990000084919   |
| Classification :        | Non applicable                                | Non applicable   |
| SRI :                   | 3   | 3  |
| Coûts récurrents :      | 0,69 %  | 0,7 %  |

|                         | De « Amundi Label Dynamique ESR F » | Vers « Impact Actions Emploi Solidaire I »                   |
|-------------------------|-------------------------------------|--|
|                         | Date du DIC : 20 décembre 2023      | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023 en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000080759                        | 990000099449   |
| Classification :        | Non applicable                      | Actions internationales                                      |

|                    | De « Amundi Label Dynamique ESR F » | Vers « Impact Actions Emploi Solidaire I »                      |
|--------------------|-------------------------------------|---|
|                    | Date du DIC : 20 décembre 2023      | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> janvier 2023<br>en vigueur à date |
| SRI :              | 4                                   | 4   |
| Coûts récurrents : | 0,66 %                              | 1,2 %   |

|                         | De « Epsens Actions ISR A »             | Vers « Impact ISR Performance I »                   |
|-------------------------|---|---|
|                         | Date du DIC : 1 <sup>er</sup> mars 2024 | Date du DIC : 29 décembre 2023<br>en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000081859                            | 990000080919  |
| Classification :        | Actions de pays de la zone euro         | Actions internationales                             |
| SRI :                   | 5                                       | 4   |
| Coûts récurrents :      | 1,28 %                                  | 0,72 %  |

|                         | De « Amundi Label Actions Euroland ESR F » | Vers « Impact ISR Performance I »                   |
|-------------------------|--|---|
|                         | Date du DIC : 20 décembre 2023             | Date du DIC : 29 décembre 2023<br>en vigueur à date |
| Code ISIN ou code AMF : | 990000084229                               | 990000080919  |
| Classification :        | Actions de pays de la zone euro            | Actions internationales                             |
| SRI :                   | 5  | 4   |
| Coûts récurrents :      | 0,82 %                                     | 0,72 %  |

Les épargnants pourront arbitrer tout ou partie de leur épargne entre les différents supports d'investissement du nouveau dispositif d'épargne salariale.

#### Focus gestion pilotée

Les avoirs investis dans la gestion pilotée proposée par Amundi ESR seront automatiquement transférés au sein de la gestion pilotée « Profil Équilibré » proposée par Natixis Interépargne, conformément à la date de retraite indiquée auprès de Amundi ESR.

La présentation de la gestion pilotée cible est présentée en annexe 4 du présent accord.

Les supports de placement « Epsens Défensif ISR Solidaire » et « Epsens Actions ISR » sont gérés par Sienna Gestion en sa qualité de société de gestion de portefeuille, BNP Paribas SA en est le dépositaire et Amundi ESR en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les supports de placement « Amundi Label Monétaire ESR », « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR », « Amundi Label Dynamique ESR » et « Amundi Label Actions Euroland ESR » sont gérés par Amundi Asset Management en sa qualité de société de gestion de portefeuille, CACEIS Bank en est le dépositaire et Amundi ESR en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les supports de placement « Natixis ES Monétaire », « Sélection DNCA Évolutif ISR », « Avenir Mixte Solidaire », « Impact Actions Emploi Solidaire » et « Impact ISR Performance » sont gérés par Natixis Investment Managers International en sa qualité de société de gestion de portefeuille, CACEIS BANK en est le dépositaire et Natixis Interépargne en est le teneur de compte conservateur de parts.



Les parties ont pris connaissance des caractéristiques des nouveaux supports de placement dont les documents d'informations clés (DIC) sont en annexe du présent document. Les parties ont également été informées des dispositions réglementaires encadrant les opérations de transferts collectifs partiels d'épargne salariale<sup>[1]</sup> et acceptent les différences d'orientation de gestion et/ou de structure de tarification entre les supports de placement. Elles ont été avisées que les coûts récurrents indiqués dans ce document, extraits des DIC, sont une notion différente et plus large que les frais de gestion indiqués dans les différents règlements/statuts des supports de placement.

L'opération de transfert porte sur la totalité des avoirs, disponibles et indisponibles, que chaque porteur de parts détient dans les supports de placement d'origine. Elle sera réalisée sans frais et n'aura pas d'incidence sur la durée de blocage restant éventuellement à courir.

Les sociétés Natixis Interépargne et Natixis Investment Managers International consentent à ces transferts.

---

[1] Selon la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale (dossier PEE, fiche 6, IV B), les caractéristiques entre le FCPE d'origine et le FCPE receveur sont identiques dès lors que leurs orientations de gestion sont équivalentes et les frais perçus sont inférieurs ou égaux.

## **Annexe 2 Critères de choix de placement et documents d'information clés des fonds communs de placement**

« **Avenir Action Long Termes** », ce FCPE a pour objectif de gestion de réaliser une croissance à long terme en diversifiant ses investissements à l'échelle mondiale via des OPC (OPCVM ou FIA) investis dans des actions de sociétés cotées et non cotées, sur une durée de placement recommandée d'au moins 8 ans.

« **Slection Mirova Actions Internationales** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître le compartiment « Mirova Global Sustainable Equity Fund », action M1/D, de la SICAV Mirova Funds, dont l'objectif d'investissement est d'allouer le capital à des modèles économiques durables présentant des avantages environnementaux et/ou sociaux en investissant dans des obligations ou des actions émises par des sociétés qui contribuent à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU et/ou réduisent le risque de ne pas atteindre un ou plusieurs ODD. Le compartiment s'attachera à investir dans des sociétés cotées sur des bourses du monde entier, tout en alliant systématiquement des considérations sociales, environnementales et de gouvernance (« ESG ») à une performance financière mesurée par rapport à l'indice MSCI World Net Dividends Reinvested sur la période minimale d'investissement recommandée de 5 ans.

« **Impact ISR Performance** », ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion résolument offensive obéissant à des critères socialement responsables. Ce FCPE est investi au travers de son fonds maître Impact ES Actions Europe, lequel a pour objectif d'offrir une performance nette de frais de gestion supérieure à celle générée par son indice de référence sur sa durée minimale de placement recommandée. Le fonds est exposé essentiellement en actions. La zone géographique prépondérante est l'Europe.

« **Impact Actions Emploi Solidaire** », ce placement est investi au travers de son fonds maître insertion emplois dynamique, fonds ISR et solidaire, éligible au PEA, qui a pour objectif de générer, sur la durée minimale de placement recommandée, une performance financière en ligne avec celle des marchés d'actions européens et d'investir sur les entreprises européennes et internationales qui vont, selon l'analyse de Mirova, créer de l'emploi en France sur des cycles de 3 ans.

« **Avenir Mixte Solidaire** », ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion équilibrée obéissant à des critères solidaires. Ce fonds a pour objectif de surperformer sur le long terme son indicateur de référence. Le fonds est exposé principalement aux marchés d'actions, européennes, américaines, dans une moindre mesure, asiatiques ainsi qu'en produits de taux de la zone euro. Le fonds est par ailleurs investi entre 5 et 10 % en titres solidaires.

« **Expertise ESG Équilibre** », ce FCPE est nourricier du fonds Natixis ESG Moderate Fund, lequel a pour objectif de gestion l'appréciation du capital en investissant dans des organismes de placement collectif (comme le permet la directive 2009/65/CE1 (la « directive OPCVM ») sélectionnés dans le cadre d'un processus d'investissement comprenant systématiquement des considérations environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG »), sur une période d'investissement recommandée de 5 ans.

« **Sélection DNCA Évolutif ISR** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Invest Évolutif dont l'objectif de gestion consiste à surperformer l'indice composite : 25 % MSCI World NR EUR + 25 % MSCI Europe NR EUR + 50 % Bloomberg Euro Govt Inflation Linked 1-10

years, calculé dividendes réinvestis, sur la durée d'investissement recommandée, tout en protégeant le capital en période défavorable grâce à une gestion opportuniste et une allocation d'actifs flexible. L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que le style de gestion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG).

« **Sélection DNCA Sérénité Plus** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Sérénité Plus, lequel a pour objectif de gestion la recherche d'une performance supérieure à l'indice de référence obligataire Bloomberg Euro Aggregate 1-3 year (Ticker Bloomberg : LE13TREU Index) calculé coupons réinvestis sur la durée de placement recommandée. L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que la gestion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG).

« **Natixis ES Monétaire** » : l'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération constante proche de celle du marché monétaire au jour le jour. Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part et la sécurité pour leur épargne. En cas de très faible niveau des taux d'intérêt du marché monétaire, le rendement dégagé par le fonds ne suffirait pas à couvrir les frais de gestion et le fonds verrait sa valeur liquidative baisser de manière structurelle. Sa valeur liquidative peut fluctuer et le capital investi n'est pas garanti. Le fonds ne peut en aucun cas s'appuyer sur un soutien extérieur pour garantir ou stabiliser sa valeur liquidative. Investir dans un fonds monétaire est différent d'un investissement dans des dépôts bancaires. Fonds non garanti en capital.

Annexe 3 Document d'information préalable

Ce document présente, au titre de l'année écoulée, les informations détaillées de performance et frais de gestion relatives aux FCPE de ce plan.

Les FCPE ne sont pas garantis et présentent un risque de perte en capital. Ils sont soumis à des fluctuations à la hausse ou à la baisse dépendant en particulier de l'évolution des marchés financiers. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 |  |   | (A)  | (B)                                | (A – B)  | (C)                          | (B + C)                                 | (A – B – C)  |                                   |
|--|--|---|--|------------------------------------|--|------------------------------|---|--|-----------------------------------|
| Code ISIN  | Libellé                                  | Société de gestion                        | Indicateur de risque de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | Performance brute de l'actif N – 1 | Frais courants dont frais rétro-cédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l'actif | Frais de gestion du plan <sup>(1)</sup> | Frais totaux dont frais rétro-cédés (taux de rétro-cession de commissions) | Performance finale <sup>(2)</sup> |
| Fonds actions  |  |   |  |                                    |  |                              |   |  |                                   |
| QS00004038475  | Avenir Actions Long Terme Part I         | Natixis Investment Managers International | 4  | -                                  | -  | -                            | 0 %                                     | -  | -                                 |
| QS00004034789  | Impact Actions Solidaire (Part I)        | Natixis Investment Managers International | 4  | %                                  | % (dont 0,74 %)  | 12,81 %                      | 0 %                                     | % (dont 0,74 %)  | 12,81 %                           |
| QS00004088926  | Impact ISR Performance (Part I)          | Natixis Investment Managers International | 4  | %                                  | % (dont 0,29 %)  | 10,09 %                      | 0 %                                     | % (dont 0,29 %)  | 10,09 %                           |
| QS00004036669  | Sélection DNCA Actions Euro PME (Part I) | Natixis Investment Managers International | 4  | %                                  | % (dont 0,16 %)  | -0,05 %                      | 0 %                                     | % (dont 0,16 %)  | -0,05 %                           |

| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 |   |  |  | (A)                                | (B)  | (A-B)                        | (C)                                     | (B+C)   | (A-B-C)                           |
|--|---|--|--|------------------------------------|--|------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Code ISIN  | Libellé   | Société de gestion                                       | Indicateur de risque de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | Performance brute de l'actif N – 1 | Frais courants dont frais rétro-cédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l'actif | Frais de gestion du plan <sup>(1)</sup> | Frais totaux dont frais rétro-cédés (taux de rétrocession de commissions) | Performance finale <sup>(2)</sup> |
| QS00004036743  | Sélection Mi-<br>rova Actions Internatio-<br>nales (Part I) | Natixis Invest-<br>ment Mana-<br>gers Interna-<br>tional | 4  | %                                  | %<br>(dont 1,10 %)   | 13,45 %                      | 0 %                                     | %<br>(dont 1,10 %)  | 13,45 %                           |
| Fonds obligations  |   |  |  |                                    |  |                              |   |   |                                   |
| QS00004085641  | S e l e c t i o n<br>DNCA Séreni-<br>té Plus (Part I)       | Natixis Invest-<br>ment Mana-<br>gers Interna-<br>tional | 2  | %                                  | %<br>(dont 0,19 %)   | 4,49 %                       | 0 %                                     | %<br>(dont 0,19 %)  | 4,49 %                            |
| Fonds mixtes   |   |  |  |                                    |  |                              |   |   |                                   |
| QS00004089759  | Avenir Mixte<br>S o l i d a i r e<br>(Part I)               | Natixis Invest-<br>ment Mana-<br>gers Interna-<br>tional | 3  | %                                  | %<br>(dont 0,33 %)   | 9,24 %                       | 0 %                                     | %<br>(dont 0,33 %)  | 9,24 %                            |
| QS00004038103  | E x p e r t i s e<br>ESG Équilibre<br>Part I                | Natixis Invest-<br>ment Mana-<br>gers Interna-<br>tional | 3  | %                                  | 0,98 %   | 10,73 %                      | 0 %                                     | 0,98 %  | 10,73 %                           |
| QS00004036727  | S e l e c t i o n<br>DNCA Évolu-<br>tif ISR (Part I)        | Natixis Invest-<br>ment Mana-<br>gers Interna-<br>tional | 3  | %                                  | %<br>(dont 0,08 %)   | 16,48 %                      | 0 %                                     | %<br>(dont 0,08 %)  | 16,48 %                           |

| Performances du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023                                       |                               |   |  | (A)                                | (B)  | (A - B)                      | (C)                                     | (B + C)   | (A - B - C)                       |
|--|-------------------------------|---|--|------------------------------------|--|------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Code ISIN  | Libellé                       | Société de gestion                        | Indicateur de risque de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé) | Performance brute de l'actif N - 1 | Frais courants dont frais rétro-cédés (taux de rétrocessions de commissions) | Performance nette de l'actif | Frais de gestion du plan <sup>[1]</sup> | Frais totaux dont frais rétro-cédés (taux de rétrocession de commissions) | Performance finale <sup>[2]</sup> |
| Fonds monétaires   |                               |   |  |                                    |  |                              |   |   |                                   |
| QS0004033864   | Natixis ES Monétaire (Part I) | Natixis Investment Managers International | 1  | %                                  | %<br>(dont 0,05 %)   | 3,37 %                       | 0 %                                     | %<br>(dont 0,05 %)  | 3,37 %                            |
| <div>[1] Frais réels.<br/>[2] Performance minimum calculée avec le pourcentage maximum de frais.</div> |                               |   |  |                                    |  |                              |   |   |                                   |

**Code ISIN ou code AMF :** code d'identification du FCPE.

**Libellé :** nom du FCPE.

**Société de gestion :** entité agréé et régulée par l'autorité des marchés financiers (AMF) qui gère le FCPE.

**Indicateur synthétique de risque (SRI) :** indicateur du niveau de risque de l'actif exprimé selon une échelle de 1 à 7 c'est-à-dire du niveau de risque le plus faible au niveau de risque le plus élevé.

**Performance brute de l'actif :** variation de valeur de l'actif du FCPE au cours du dernier exercice clos avant application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services.

**Frais de gestion de l'actif :** frais annuels et exprimés en pourcentage, correspondant aux coûts récurrents autres que les coûts de transactions du portefeuille, perçus par la Société de gestion au titre de la gestion financière, de fonctionnement et autres services.

**Performance nette de l'actif :** variation de valeur de l'actif du FCPE sur l'année après application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services (et avant application des frais de gestion du plan d'épargne retraite).

**Frais de gestion du plan :** frais récurrents du plan, exprimés en pourcentage, incluant notamment les frais de tenue de compte prélevés par le gestionnaire du plan (teneur de compte conservateur de parts [TCCP]).

**Frais totaux :** frais exprimés en pourcentage constituant la somme des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services prélevés sur l'actif du FCPE et des frais récurrents prélevés sur le plan d'épargne retraite.

**Performance finale :** variation de valeur de l'actif du FCPE au cours du dernier exercice clos après application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services de l'actif et des frais de gestion du plan d'épargne retraite.

**Taux de rétrocessions de commissions :** taux annuel des frais de gestion financière de l'actif du FCPE ayant donné lieu à des rétrocessions de commission au profit des distributeurs et des gestionnaires du plan au cours du dernier exercice clos.

## **Annexe 4** Présentation des options de gestion pilotée du plan d'épargne retraite collectif interentreprises dans les organismes du régime général de sécurité sociale

Le titulaire peut panacher et arbitrer tout ou partie de son épargne entre les différentes grilles d'allocation proposées par le plan, et la gestion libre à tout moment.

Le titulaire a la possibilité de changer de grille ou d'arbitrer tout ou partie de son épargne entre gestion libre et gestion pilotée à tout moment.

Le titulaire aura la possibilité de nous transmettre un horizon de placement de ses avoirs différent pour chaque grille proposée par l'entreprise.

Lors de son premier versement, le titulaire indique la date prévisionnelle de son départ à la retraite. Son épargne sera alors investie en fonction de cet horizon selon une clé de répartition prédéterminée par la grille d'allocation, dont l'objectif est de définir, pour chaque horizon de placement, la proportion de chacune des grandes catégories d'actifs à respecter.

Les sommes versées sont employées en parts ou dix millième de parts des différents FCPE constituant la grille d'allocation, selon les modalités déterminées à l'article du plan relatif à la gestion pilotée. La répartition entre FCPE est effectuée en fonction de la grille sélectionnée entre les grandes catégories d'actifs suivantes : actions, obligataires et monétaires. Les versements ultérieurs sont investis selon la clé de répartition correspondant à son horizon de départ à la retraite au moment du versement. Très dynamique dans un premier temps, l'allocation est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que le salarié se rapproche de la date de son départ à la retraite.

### **Comment fonctionne une grille ?**

Les allocations théoriques correspondant à l'horizon d'investissement évoluant trimestriellement, une réallocation des avoirs du titulaire entre FCPE est donc réalisée, sans frais, trimestriellement afin de désensibiliser progressivement l'épargne. Toutefois, si l'évolution des marchés financiers aboutit à une répartition des investissements réelle très proche de l'allocation théorique conduisant à des arbitrages de très faibles montants, ceux-ci pourront être décalés sur les trimestres suivants.

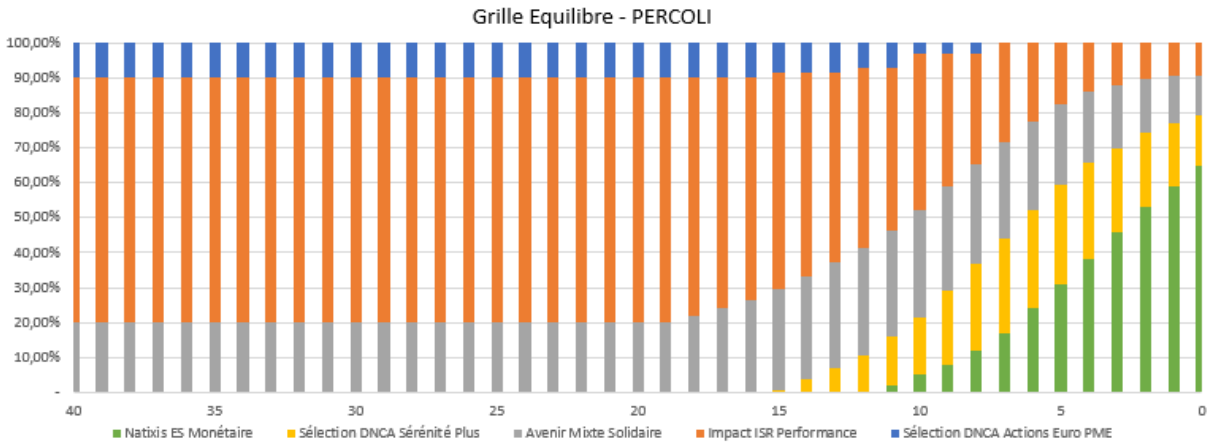
*(Voir page suivante.)*



Grille « Horizon retraite équilibré »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

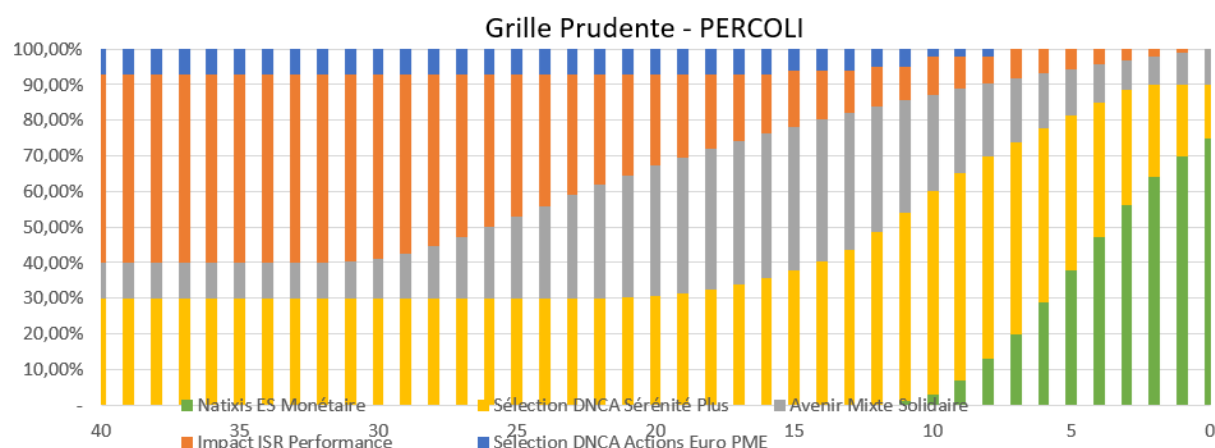
| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro PME | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 39  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 38  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 37  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 36  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 35  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 34  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 33  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 32  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 31  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 30  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 29  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 28  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 27  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 26  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 25  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 24  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 23  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 22  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 21  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 20  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 19  | 10,00%                             | 70,00%                    | 20,00%                    | -                               | -                       |
| 18  | 10,00%                             | 68,00%                    | 22,00%                    | -                               | -                       |
| 17  | 10,00%                             | 66,00%                    | 24,00%                    | -                               | -                       |
| 16  | 10,00%                             | 63,51%                    | 26,49%                    | -                               | -                       |
| 15  | 8,50%                              | 61,85%                    | 28,90%                    | 0,75%                           | -                       |
| 14  | 8,50%                              | 58,21%                    | 29,54%                    | 3,75%                           | -                       |
| 13  | 8,50%                              | 54,25%                    | 30,50%                    | 6,75%                           | -                       |
| 12  | 7,00%                              | 51,50%                    | 31,00%                    | 10,50%                          | -                       |
| 11  | 7,00%                              | 46,51%                    | 30,66%                    | 13,83%                          | 2,00%                   |
| 10  | 3,00%                              | 44,64%                    | 30,72%                    | 16,64%                          | 5,00%                   |
| 9   | 3,00%                              | 38,16%                    | 29,67%                    | 21,17%                          | 8,00%                   |
| 8   | 3,00%                              | 31,84%                    | 28,33%                    | 24,83%                          | 12,00%                  |
| 7   | -                                  | 28,16%                    | 27,67%                    | 27,17%                          | 17,00%                  |
| 6   | -                                  | 22,34%                    | 25,33%                    | 28,33%                          | 24,00%                  |
| 5   | -                                  | 17,50%                    | 23,00%                    | 28,50%                          | 31,00%                  |
| 4   | -                                  | 13,66%                    | 20,67%                    | 27,67%                          | 38,00%                  |
| 3   | -                                  | 12,00%                    | 18,00%                    | 24,00%                          | 46,00%                  |
| 2   | -                                  | 10,16%                    | 15,67%                    | 21,17%                          | 53,00%                  |
| 1   | -                                  | 9,31%                     | 13,39%                    | 18,30%                          | 59,00%                  |
| 0   | -                                  | 9,20%                     | 11,61%                    | 14,19%                          | 65,00%                  |



## Grille « Horizon retraite prudent »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

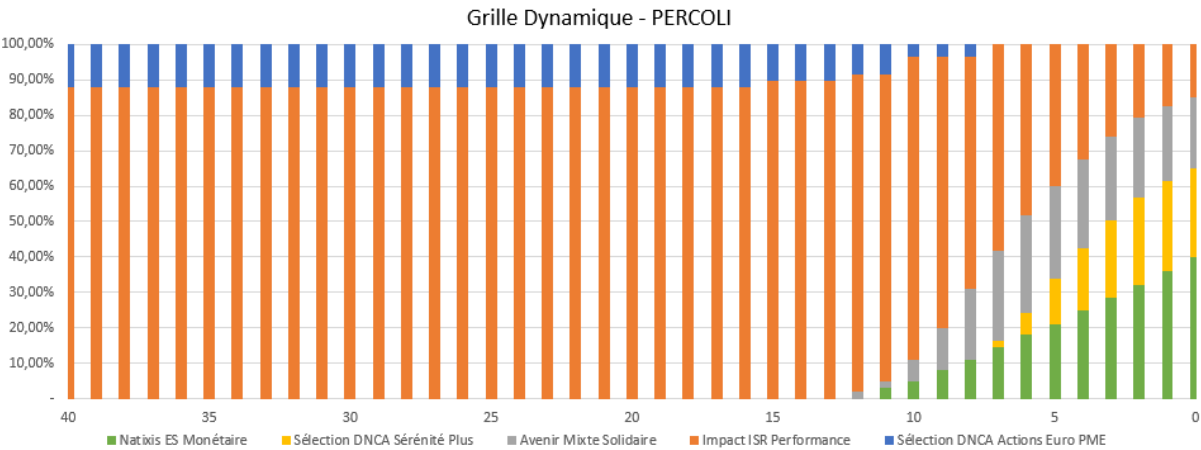
| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro PME | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 39  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 38  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 37  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 36  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 35  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 34  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 33  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 32  | 7,00%                              | 53,00%                    | 10,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 31  | 7,00%                              | 52,80%                    | 10,20%                    | 30,00%                          | -                       |
| 30  | 7,00%                              | 51,95%                    | 11,05%                    | 30,00%                          | -                       |
| 29  | 7,00%                              | 50,43%                    | 12,57%                    | 30,00%                          | -                       |
| 28  | 7,00%                              | 48,37%                    | 14,63%                    | 30,00%                          | -                       |
| 27  | 7,00%                              | 45,88%                    | 17,12%                    | 30,00%                          | -                       |
| 26  | 7,00%                              | 43,08%                    | 19,92%                    | 30,00%                          | -                       |
| 25  | 7,00%                              | 40,08%                    | 22,92%                    | 30,00%                          | -                       |
| 24  | 7,00%                              | 37,02%                    | 25,98%                    | 30,00%                          | -                       |
| 23  | 7,00%                              | 34,00%                    | 29,00%                    | 30,00%                          | -                       |
| 22  | 7,00%                              | 31,12%                    | 31,88%                    | 30,00%                          | -                       |
| 21  | 7,00%                              | 28,40%                    | 34,42%                    | 30,18%                          | -                       |
| 20  | 7,00%                              | 25,82%                    | 36,45%                    | 30,73%                          | -                       |
| 19  | 7,00%                              | 23,38%                    | 38,11%                    | 31,51%                          | -                       |
| 18  | 7,00%                              | 21,06%                    | 39,40%                    | 32,54%                          | -                       |
| 17  | 7,00%                              | 18,86%                    | 40,27%                    | 33,87%                          | -                       |
| 16  | 7,00%                              | 16,76%                    | 40,65%                    | 35,59%                          | -                       |
| 15  | 5,95%                              | 15,81%                    | 40,49%                    | 37,75%                          | -                       |
| 14  | 5,95%                              | 13,89%                    | 39,73%                    | 40,43%                          | -                       |
| 13  | 5,95%                              | 12,05%                    | 38,30%                    | 43,70%                          | -                       |
| 12  | 4,90%                              | 11,33%                    | 35,33%                    | 48,44%                          | -                       |
| 11  | 4,90%                              | 9,62%                     | 31,30%                    | 53,18%                          | 1,00%                   |
| 10  | 2,10%                              | 10,77%                    | 27,13%                    | 57,00%                          | 3,00%                   |
| 9   | 2,10%                              | 9,20%                     | 23,51%                    | 58,19%                          | 7,00%                   |
| 8   | 2,10%                              | 7,68%                     | 20,47%                    | 56,75%                          | 13,00%                  |
| 7   | -                                  | 8,34%                     | 17,83%                    | 53,83%                          | 20,00%                  |
| 6   | -                                  | 6,95%                     | 15,43%                    | 48,62%                          | 29,00%                  |
| 5   | -                                  | 5,63%                     | 13,10%                    | 43,27%                          | 38,00%                  |
| 4   | -                                  | 4,38%                     | 10,66%                    | 37,96%                          | 47,00%                  |
| 3   | -                                  | 3,19%                     | 8,41%                     | 32,40%                          | 56,00%                  |
| 2   | -                                  | 2,06%                     | 7,94%                     | 26,00%                          | 64,00%                  |
| 1   | -                                  | 1,00%                     | 9,00%                     | 20,00%                          | 70,00%                  |
| 0   | -                                  | -                         | 10,00%                    | 15,00%                          | 75,00%                  |



Grille « Horizon retraite dynamique »

Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

| Age | Sélection DNCA<br>Actions Euro<br>PME | Impact ISR<br>Performance | Avenir Mixte<br>Solidaire | Sélection DNCA<br>Sérénité Plus | Natixis ES<br>Monétaire |
|-----|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 40  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 39  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 38  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 37  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 36  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 35  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 34  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 33  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 32  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 31  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 30  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 29  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 28  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 27  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 26  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 25  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 24  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 23  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 22  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 21  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 20  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 19  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 18  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 17  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 16  | 12,00%                                | 88,00%                    | -                         | -                               | -                       |
| 15  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 14  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 13  | 10,20%                                | 89,80%                    | -                         | -                               | -                       |
| 12  | 8,40%                                 | 89,60%                    | 2,00%                     | -                               | -                       |
| 11  | 8,40%                                 | 86,60%                    | 2,00%                     | -                               | 3,00%                   |
| 10  | 3,60%                                 | 85,40%                    | 6,00%                     | -                               | 5,00%                   |
| 9   | 3,60%                                 | 76,40%                    | 12,00%                    | -                               | 8,00%                   |
| 8   | 3,60%                                 | 65,40%                    | 20,00%                    | -                               | 11,00%                  |
| 7   | -                                     | 58,16%                    | 25,49%                    | 1,81%                           | 14,54%                  |
| 6   | -                                     | 48,34%                    | 27,33%                    | 6,33%                           | 18,00%                  |
| 5   | -                                     | 39,84%                    | 26,33%                    | 12,83%                          | 21,00%                  |
| 4   | -                                     | 32,50%                    | 25,00%                    | 17,50%                          | 25,00%                  |
| 3   | -                                     | 25,91%                    | 23,84%                    | 21,69%                          | 28,56%                  |
| 2   | -                                     | 20,66%                    | 22,67%                    | 24,67%                          | 32,00%                  |
| 1   | -                                     | 17,34%                    | 21,33%                    | 25,33%                          | 36,00%                  |
| 0   | -                                     | 15,00%                    | 20,00%                    | 25,00%                          | 40,00%                  |



Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS  
ET CARTONS**  
(29 janvier 2021)

**Avenant n° 12 du 11 avril 2024**  
relatif aux primes et aux astreintes au 1<sup>er</sup> mai 2024

NOR : ASET2450462M

IDCC : 3238

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

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FIBOPA CFE-CGC ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

**Article 2 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM**

Le chapitre II de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié de la manière suivante.

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1<sup>er</sup> mai 2024 :

**Astreintes**

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

- 18,30 € par période de 24 heures ;
- 127,92 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 18,30 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

### Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 735,30 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 735,30 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

$$\text{Assiette : } (735,30/100) \times 125 = 919,125 \text{ €}$$

$$\text{Taux horaire : } 919,125/151,67 = 6,06... \text{ €}$$

$$\text{Montant : } (6,06... \times 48) \times 17 \% = 49,45 \text{ € (après application de la règle de l'arrondi)}$$

### Prime d'ancienneté

La base de référence mensuelle pour le calcul de la prime d'ancienneté, est arrêtée à 610 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant 3 ans d'ancienneté :

$$\text{La base de calcul étant de 610 €, sa prime d'ancienneté mensuelle sera de } [(610/100) \times 125] \times 3 \% = 22,88 \text{ € (après application de la règle de l'arrondi)}$$

### Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,10 €.

## Article 3 | *Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres*

Le chapitre II de l'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1<sup>er</sup> mai 2024 :

### Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

- 18,30 € par période de 24 heures ;
- 127,92 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 18,30 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

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

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

## Article 5 | *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2024 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 11 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
**(15 mars 2021)**

**Avenant n° 2 du 11 avril 2024**

à l'accord du 8 juillet 2021  
relatif au déploiement de l'alternance

NOR : ASET2450485M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

**Préambule | Objet de l'avenant**

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclu le 8 juillet 2021 entre l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur, il est apparu nécessaire d'en compléter certaines dispositions.

Eu égard à la singularité du secteur et en vue notamment de faciliter le déploiement de l'alternance, les partenaires sociaux sont convenus de la mise en place d'une aide conventionnelle forfaitaire versée à l'occasion du déroulement du contrat d'apprentissage aux particuliers employeurs. Cette aide sera versée de manière temporaire pendant la durée de l'expérimentation relative à l'apprentissage, en contrepartie de l'embauche d'un apprenti.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

## **Article 2 | Modifications apportées à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 8 juillet 2021**

### **Article 2.1 | Modifications apportées à l'article 8**

Au titre de l'article 8 sont supprimés les mots « de la formation de l'apprenti ».

À la suite du titre 8, est inséré un sous article intitulé « Article 8.1 "Fixation des niveaux de prise en charge (NPEC)" ».

Après la phrase « Le cas échéant, dans l'objectif de garantir la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs du contrat, des co-financements peuvent être sollicités auprès des conseils régionaux », est inséré un deuxième sous article intitulé « Article 8.2 "Aide conventionnelle pendant l'expérimentation relative à l'apprentissage" » suivi du paragraphe suivant :

« Eu égard au statut singulier du particulier employeur et en vue de favoriser le développement de l'apprentissage dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, une aide conventionnelle forfaitaire est versée de manière temporaire aux particuliers employeurs en contrepartie de l'embauche d'un apprenti.

Cette aide vise notamment à compenser les coûts indirects à la charge des particuliers employeurs, induits par l'embauche d'un apprenti. Il est précisé que son montant ne pourra dépasser le coût réel supporté par le particulier employeur.

Le montant, les conditions et les modalités de versement de ladite aide sont fixés par la CPNEFP.

L'aide conventionnelle est versée durant l'expérimentation relative à l'apprentissage dont la durée maximale est définie par la CPNEFP. Elle ne se cumule pas avec toute autre aide de même objet et de même nature. »

## **Article 3 | Modalités d'entrée en vigueur et vie du présent avenant**

### **Article 3.1 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

### **Article 3.2 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.



### **Article 3.3 | Notification. Formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles.

*Fait à Paris, le 11 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3243 | **COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON**  
(24 novembre 2021)

**Avenant n° 1 du 11 avril 2024**

à l'accord du 9 novembre 2023  
relatif à la faculté pour les entreprises de mettre en œuvre  
un dispositif-type d'intéressement

NOR : ASET2450490M

IDCC : 3243

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

**FFQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties soussignées sont convenues de modifier les annexes 1 et 2 à l'accord du 9 novembre 2023 instituant la faculté pour les entreprises de la branche de mettre en œuvre un dispositif-type d'intéressement, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, dans les conditions prévues par l'accord du 9 novembre 2023 instituant la faculté pour les entreprises de la branche de mettre en œuvre un dispositif-type d'intéressement.

**Article 2 | Dispositions modificatives**

Les annexes 1 « Accord-type d'adhésion au dispositif d'intéressement de branche » et 2 « Document unilatéral-type d'adhésion de l'employeur à l'accord d'intéressement de branche – entreprise de moins de 50 salariés » à l'accord du 9 novembre 2023 instituant la

faculté pour les entreprises de la branche de mettre en œuvre un dispositif-type d'intéressement, sont remplacées par les annexes 1 et 2 du présent avenant.

### **Article 3 | Dispositions finales**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, il sera déposé, accompagné de ses annexes, en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

L'application du présent avenant est conditionnée à son agrément en application des articles L. 3345-4 et D. 3345-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent qu'il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son agrément.

Indépendamment de l'agrément, elles conviennent d'en demander simultanément l'extension au ministre chargé du travail.

Ainsi le présent avenant sera applicable :

- pour les entreprises relevant de son champ d'application et adhérentes à l'organisation patronale signataire, dès le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'agrément ;
- pour les entreprises relevant de son champ d'application et non-adhérentes à l'organisation patronale signataire, après publication de l'arrêté d'extension et de l'arrêté d'agrément, dans les conditions suivantes :
  - à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension si l'extension intervient postérieurement au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'agrément ;
  - à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'agrément si l'extension est intervenue antérieurement à cette date.

*Fait à Lyon, le 11 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Accord-type d'adhésion au dispositif d'intéressement de branche

Entre :

L'entreprise..... représentée par....., en qualité de.....,  
d'une part,

et :

Option 1 : ☐<sup>[1]</sup> Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise suivantes :

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e) syndical(e),

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e) syndical(e),

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e) syndical(e),

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e) syndical(e),

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e) syndical(e),

Option 2 : ☐<sup>[2]</sup> Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise suivantes :

L'organisation..... représentée par....., ayant reçu mandat à cet effet,

L'organisation..... représentée par....., ayant reçu mandat à cet effet,

Option 3 : ☐<sup>[3]</sup> Le comité social et économique, ayant approuvé le présent accord d'adhésion à la majorité des membres titulaires présents, au cours d'une réunion du....., représenté par..... en vertu du mandat reçu du comité à cet effet.

Option 4 : ☐<sup>[4]</sup> L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié le présent accord à la majorité des deux tiers.

[1] Conclusion par convention ou accord collectif de travail de droit commun (avec les délégués syndicaux) : article L. 3312-5, I, 1° du code du travail. Si le nombre de lignes est insuffisant, il convient d'en ajouter.

[2] Conclusion par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise : article L. 3312-5, I, 2° du code du travail. Si le nombre de lignes est insuffisant, il convient d'en ajouter.

[3] Conclusion par accord conclu au sein du comité social et économique : article L. 3312-5, I, 3° du code du travail.

[4] Conclusion par ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur : article L. 3312-5, I, 4° du code du travail.

Option 5 : ☐ <sup>[1]</sup> L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié le présent accord à la majorité des deux tiers. Ladite ratification intervient à la suite d'une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et :

- ☐ Le comité social et économique ;
- ☐ le(s) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans l'entreprise.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, en application de l'article 2 de l'accord de branche du 9 novembre 2023 :

### Préambule

Le présent accord d'intéressement a pour but d'associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise.

Il précise :

- la période pour laquelle il est adopté ;
- les bénéficiaires de l'intéressement ;
- les modalités de calcul de l'enveloppe d'intéressement ;
- les critères de répartition de cette enveloppe entre les bénéficiaires ;
- les conditions de versement ;
- les modalités d'information des bénéficiaires ;
- les modalités de suivi de l'exécution de l'accord ;
- les procédures de règlement des différends liés à l'application de l'accord ou sa révision.

Les modalités de calcul ont été choisies, parmi les options proposées à l'article 5, afin de refléter de façon la plus pertinente possible l'amélioration des résultats de l'entreprise.

Les modalités de répartition ont été choisies, parmi les options proposées à l'article 7, afin de refléter de façon la plus pertinente possible la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire à l'amélioration des résultats de l'entreprise.

De par sa nature aléatoire, l'intéressement est variable dans son montant mais aussi dans son principe.

Ainsi, si les conditions requises par le présent accord ne sont pas satisfaites, l'intéressement peut être nul.

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

Le présent accord d'intéressement s'applique au sein de l'entreprise.....<sup>[2]</sup>.

L'employeur atteste que l'entreprise satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel.

### Article 2 | Période d'application

■ Durée :

Option 1 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 1 an correspondant à 1 exercice comptable de l'entreprise, soit du..... au.....

[1] Conclusion par ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur alors qu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique. La ratification doit alors être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité : article L. 3312-5, I, 5° du code du travail.

[2] Indiquer la dénomination sociale de l'entreprise.

Option 2 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 2 ans correspondant à 2 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 3 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 3 ans correspondant à 3 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 4 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 4 ans correspondant à 4 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 5 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 5 ans correspondant à 5 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

■ Situation à l'échéance de la période d'application :

Option 1 : ☐ L'adhésion au présent accord n'est pas susceptible de tacite reconduction. À sa date d'expiration, une nouvelle adhésion est possible, par la conclusion d'un nouvel accord d'entreprise d'adhésion, dans le respect des délais et formalités applicables.

Option 2 : ☐ À sa date d'échéance, l'adhésion au présent accord sera tacitement renouvelée une fois, pour une durée égale à la durée initiale, à condition qu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi ne demande de renégociation dans les trois mois précédant cette date d'échéance.

Option 3 : ☐ À sa date d'échéance, l'adhésion au présent accord sera tacitement renouvelée, pour une durée égale à la durée initiale, à condition qu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi ne demande de renégociation dans les trois mois précédant cette date d'échéance. Sauf renégociation demandée dans ces conditions, le renouvellement par tacite reconduction interviendra à chaque échéance.

### **Article 3 | Bénéficiaires**

Option 1 : ☐ Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la forme de leur contrat de travail, sans condition d'ancienneté.

Option 2 : ☐ Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise disposant d'une ancienneté minimale de 1 mois, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Option 3 : ☐ Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise disposant d'une ancienneté minimale de 2 mois, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Option 4 : ☐ Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise disposant d'une ancienneté minimale de 3 mois, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Option 1 : ☐ Le bénéfice de l'intéressement est également ouvert, aux mêmes conditions, aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail<sup>[1]</sup>.

Option 2 : ☐ Le bénéfice de l'intéressement n'est pas ouvert aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail.

#### Article 4 | Régime de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-4 du code du travail.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale<sup>[2]</sup>. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Elles sont assujetties au forfait social, sauf pour les entreprises qui emploient moins de 250 salariés.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu (IR), hormis en cas d'affectation à un plan d'épargne s'il en existe un dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Option 1 : ☐ Il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise.

Option 2 : ☐ Il existe un plan d'épargne dans l'entreprise : .....<sup>[3]</sup>.

En tout état de cause, les régimes fiscal et social des sommes issues de l'intéressement seront ceux applicables au jour de leur versement.

#### Article 5 | Formule de calcul de l'enveloppe globale d'intéressement

L'enveloppe d'intéressement à répartir entre les bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

Option 1 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si REX de l'exercice est positif et en augmentation d'au moins 3 % par rapport à REX de l'exercice précédent.

Calcul de l'enveloppe :

| Augmentation du REX<br>par rapport à l'exercice précédent | Enveloppe     |
|---|---------------|
| < 3 %   | I = 0         |
| ≥ 3 % et < 5 %  | I = 2,5 % REX |

[1] Option uniquement ouverte dans les entreprises employant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés. Sont visés :

- les chefs d'entreprises ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les personnes morales ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

NB : un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à 1 salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

[2] Les exonérations prévues aux articles L. 3312-4 et L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application de l'accord d'adhésion à l'accord de branche agréé, dès lors que cette adhésion a été conclue ou signée dans les délais rappelés à l'article 13.

[3] Préciser la nature du plan d'épargne.

| Augmentation du REX<br>par rapport à l'exercice précédent | Enveloppe                |
|---|--------------------------|
| $\geq 5 \% \text{ et } < 6 \%$                            | $I = 4,5 \% \text{ REX}$ |
| $\geq 6 \text{ et } < 7 \%$                               | $I = 5 \% \text{ REX}$   |
| $\geq 7 \text{ et } < 8 \%$                               | $I = 5,5 \% \text{ REX}$ |
| $\geq 8 \text{ et } < 9 \%$                               | $I = 6 \% \text{ REX}$   |
| $\geq 9 \text{ et } < 9,5 \%$                             | $I = 6,5 \% \text{ REX}$ |
| $\geq 9,5 \text{ et } < 10 \%$                            | $I = 7 \% \text{ REX}$   |
| $\geq 10 \%$  | $I = 8 \% \text{ REX}$   |

Option 2 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si RCAI – DP de l'exercice est positif et en augmentation d'au moins 5 % par rapport à RCAI – DP de l'exercice précédent.

Calcul de l'enveloppe :

| Augmentation du RCAI – DP<br>par rapport à l'exercice précédent | Enveloppe                                   |
|---|---|
| $< 5 \%$  | $I = 0$                                     |
| $\geq 5 \%$   | $I = 5 \% \times (\text{RCAI} - \text{DP})$ |

Option 3 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si RN est positif et  $\geq 2 \% \times \text{CA}$ .

Calcul de l'enveloppe :

| RN                           | Enveloppe  |
|------------------------------|--|
| $< 2 \% \times \text{CA}$    | $I = 0$  |
| $\geq 2 \% \times \text{CA}$ | $I = 10 \% \times (\text{RN} - 2 \% \times \text{CA})$ |

Option 4 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si REX est positif et  $\geq 3 \% \times \text{CA}$ .

Calcul de l'enveloppe :

| REX                          | Enveloppe   |
|------------------------------|---|
| $< 3 \% \times \text{CA}$    | $I = 0$   |
| $\geq 3 \% \times \text{CA}$ | $I = 15 \% \times (\text{REX} - 3 \% \times \text{CA})$ |

Pour le calcul de la formule choisie ci-dessus :

I représente l'enveloppe globale d'intéressement.

CA représente le chiffre d'affaires net de l'exercice (ligne FL de la liasse fiscale).

REX représente le résultat d'exploitation de l'exercice (ligne GG de la liasse fiscale).

RCAI représente le résultat courant avant impôts de l'exercice (ligne GW de la liasse fiscale).

DP représente les dividendes perçus (intégrés à la ligne GJ de la liasse fiscale : obtenir le détail).



RCAI – DP représente le RCAI visé ci-dessus diminué le cas échéant du montant des DP visés ci-dessus.

RN représente le résultat net de l'exercice (ligne HN de la liasse fiscale).

Il est entendu que les données comptables issues de la liasse fiscale visées ci-dessus s'entendent après imputation de l'intéressement. Ainsi, l'entreprise devra en tenir compte dans la détermination de l'enveloppe globale d'intéressement.

L'enveloppe globale déterminée selon les modalités ainsi prévues est plafonnée conformément aux dispositions de l'article 6 et répartie entre les bénéficiaires conformément aux dispositions de l'article 7.

## **Article 6 | Plafonnement collectif et individuel de l'intéressement**

Le montant global de l'intéressement, tel qu'il résulte de la formule visée à l'article 5, est plafonné à hauteur de 20 % du total des salaires bruts (incluant, en cas de choix, à l'article 3, pour le bénéfice de l'intéressement aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel de celles-ci imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente) versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est accordé.

Par conséquent, si l'application de la formule d'intéressement aboutit à ce que le montant global de l'enveloppe soit supérieur au plafond de 20 %, ce montant sera automatiquement ramené au niveau de ce plafond.

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence dans les effectifs.

## **Article 7 | Répartition de l'intéressement**

Le montant global de l'intéressement est réparti entre les bénéficiaires dans les conditions suivantes :

Option 1 : ☐ 100 % du montant global de l'intéressement est réparti de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Option 2 : ☐ 100 % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires bruts perçus par les bénéficiaires. Les salaires bruts perçus s'entendent de la totalité des salaires (salaire de base et l'ensemble des compléments, accessoires ou majorations du salaire) soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et perçus par les bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Pour certaines périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. Il s'agit des périodes de :

- congés de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- placement en activité partielle ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

En cas de choix à l'article 3 pour le bénéfice de l'intéressement aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail, est pris en compte pour ces dernières la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Option 3 : ☐ 100 % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement à la durée de présence effective des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Sont considérées comme des périodes de présence effective, les périodes :

- de congés de maternité et d'adoption ;
- de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- de placement en activité partielle ;
- de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Option 4 : ☐ 50 % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires bruts perçus par les bénéficiaires. Les salaires bruts perçus s'entendent de la totalité des salaires (salaire de base et l'ensemble des compléments, accessoires ou majorations du salaire) soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et perçus par les bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Pour certaines périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. Il s'agit des périodes de :

- congés de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- placement en activité partielle ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

En cas de choix à l'article 3 pour le bénéfice de l'intéressement aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail, est pris en compte pour ces dernières la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Et :

50 % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement à la durée de présence effective des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Sont considérées comme des périodes de présence effective, les périodes :

- de congés de maternité et d'adoption ;
- de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- de placement en activité partielle ;
- de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

## **Article 8 | Versement de l'intéressement**

En cas de choix pour l'option 1 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise), les primes d'intéressement seront versées aux bénéficiaires directement et en totalité.

En cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise), le bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de tout ou partie sa prime d'intéressement ;
- pour une affectation de tout ou partie sa prime d'intéressement sur le plan d'épargne, conformément au règlement du plan.

À défaut d'option du salarié dans le délai prévu à l'article 9, la prime d'intéressement sera affectée sur le plan d'épargne, sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan.

Les sommes affectées au plan d'épargne ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Dans tous les cas : les primes d'intéressement doivent être versées ou affectées au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est dû. Passé ce délai, le versement est complété par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées<sup>[1]</sup>.

## **Article 9 | Information des bénéficiaires sur les sommes attribuées et les modalités de leur perception**

Préalablement à chaque distribution de l'intéressement, chacun des bénéficiaires est individuellement informé par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre ou, avec son accord, par courrier électronique :

- des sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;

Et, en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise) :

- du montant dont il peut demander le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- de l'affectation de ces sommes au plan d'épargne en cas d'absence de demande de sa part, et du fait qu'elles ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Le cas échéant, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Le bénéficiaire est présumé avoir été informé après un délai de 7 jours calendaires suivant l'envoi de cette information.

La réponse du bénéficiaire est adressée :

Option 1 : ☐ Par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre.

Option 2 : ☐ Par courrier électronique à l'adresse.....

## **Article 10 | Autres modalités d'information des salariés**

Les salariés seront informés des modalités générales de l'accord d'intéressement par une note d'information reproduisant les options choisies dans le cadre du présent accord d'adhésion. Cette note mentionne notamment les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail. Elle est remise au salarié bénéficiaire.

L'entreprise remettra au salarié, lors de la conclusion du contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel (s'ils existent), le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales.

[1] <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/07/27/taux-moyen-de-rendement-des-obligations-des-societes-privees-tmo>.

À chaque versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire recevra une fiche distincte du bulletin de paie qui comporte, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement et qui précise :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;

Et, en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise) :

- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles et les cas de déblocage anticipé ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne.

La remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données, sauf opposition du salarié concerné.

Un état récapitulatif qui s'insère dans le livret d'épargne salariale est remis à chaque bénéficiaire quittant l'entreprise. Cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité, ainsi que l'ensemble des mentions prévues à l'article R. 3341-6 du code du travail.

Il sera demandé à tout salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quittant l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il pourrait être éventuellement titulaire d'informer l'entreprise de :

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- tout éventuel changement d'adresse ultérieur.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui :

- en cas de choix pour l'option 1 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise), les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement visée à l'article 8. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai de prescription fixé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-11 du code du travail ;
- en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise), les sommes auxquelles il peut prétendre sont affectées par défaut au plan dans les conditions visées à l'article 8 du présent accord. Ces sommes pourront être réclamées par l'intéressé jusqu'au terme de la prescription fixée par la législation en vigueur.

## **Article 11 | Suivi de l'application de l'accord**

Le comité social et économique s'il existe (ou une commission spécialisée créée par lui si elle existe) ou, à défaut, une « commission intéressement » composée de deux représentants des salariés, volontaires ou, à défaut, désignés par l'employeur, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

## **Article 12 | Différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance du comité social et économique (ou de la commission spécia-

lisée créée par lui si elle existe), s'il existe, ou, à défaut, de la « commission intéressement » visée à l'article 11. La direction et le comité ou la commission se rencontreront dans le délai d'un mois en vue de leur résolution. À défaut d'accord dans le même délai d'un mois, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

### **Article 13 | Modalités de conclusion, formalités de dépôt, révision et dénonciation**

Le présent accord d'adhésion doit, après sélection par les parties des choix qu'ils retiennent parmi les options qui leur sont laissées par le présent accord-type, être conclu avant le 1<sup>er</sup> jour de la 2<sup>e</sup> moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (soit avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>e</sup> mois de la 1<sup>re</sup> période annuelle).

Après sa conclusion, il sera déposé, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6, D. 2231-7 et, le cas échéant, D. 3345-1 à D. 3345-3 du code du travail, avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter de la date limite ci-dessus, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. En cas de choix pour l'option 1 parmi les modes de conclusion proposés en page 1 (c'est-à-dire d'adoption sous la forme d'un accord d'entreprise de droit commun), un exemplaire est remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Une copie du présent accord d'adhésion sera transmise à la CPPNI de branche, soit à l'adresse postale : FFQ – CPPNI, La Cité des Entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08, soit à l'adresse électronique : [secretariat@ffq-france.org](mailto:secretariat@ffq-france.org).

Il ne peut être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires, dans la même forme que sa conclusion. Toutefois, lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé ou peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du code du travail.

Tout avenant modifiant l'adhésion en vigueur au dispositif d'intéressement de branche devra être déposé selon les mêmes formalités et délais que l'accord initial d'adhésion.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation doit être déposée avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter du 1<sup>er</sup> jour de la 2<sup>e</sup> moitié de l'exercice en cours.

Fait à.....

Le.....

Suivent les signatures :

## **Annexe 2 Document unilatéral-type d'adhésion de l'employeur à l'accord d'intéressement de branche (entreprise de moins de 50 salariés)**

L'entreprise..... représentée par....., en qualité de.....,

Décide, en application de l'article 3 de l'accord de branche du 9 novembre 2023, d'adhérer à l'accord d'intéressement proposé par la branche, dans les conditions prévues par le présent document.

### **Préambule**

Le présent accord d'intéressement a pour but d'associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise.

Il précise :

- la période pour laquelle il est adopté ;
- les bénéficiaires de l'intéressement ;
- les modalités de calcul de l'enveloppe d'intéressement ;
- les critères de répartition de cette enveloppe entre les bénéficiaires ;
- les conditions de versement ;
- les modalités d'information des bénéficiaires ;
- les modalités de suivi de l'exécution de l'accord d'intéressement ;
- les procédures de règlement des différends liés à l'application de la décision unilatérale d'adhésion ou sa révision.

Les modalités de calcul ont été choisies, parmi les options proposées à l'article 5, afin de refléter de façon la plus pertinente possible l'amélioration des résultats de l'entreprise.

Les modalités de répartition ont été choisies, parmi les options proposées à l'article 7, afin de refléter de façon la plus pertinente possible la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire à l'amélioration des résultats de l'entreprise.

De par sa nature aléatoire, l'intéressement est variable dans son montant mais aussi dans son principe.

Ainsi, si les conditions requises par le présent accord d'intéressement ne sont pas satisfaites, l'intéressement peut être nul.

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

Le présent accord d'intéressement s'applique au sein de l'entreprise.....<sup>[1]</sup>.

L'employeur atteste que l'entreprise satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel.

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

Option 1 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 1 an correspondant à 1 exercice comptable de l'entreprise, soit du..... au.....

[1] Indiquer la dénomination sociale de l'entreprise.

Option 2 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 2 ans correspondant à 2 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 3 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 3 ans correspondant à 3 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 4 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 4 ans correspondant à 4 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 5 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 5 ans correspondant à 5 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

L'adhésion au présent accord d'intéressement n'est pas susceptible de tacite reconduction.

À sa date d'expiration, une nouvelle adhésion est possible, par la conclusion d'un nouvel accord d'entreprise d'adhésion ou, si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés, au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans le respect des délais et formalités applicables.

### **Article 3 | Bénéficiaires**

Option 1 : ☐ Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la forme de leur contrat de travail, sans condition d'ancienneté.

Option 2 : ☐ Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise disposant d'une ancienneté minimale de 1 mois, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Option 3 : ☐ Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise disposant d'une ancienneté minimale de 2 mois, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Option 4 : ☐ Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise disposant d'une ancienneté minimale de 3 mois, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Option 1 : ☐ Le bénéfice de l'intéressement est également ouvert, aux mêmes conditions, aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail<sup>[1]</sup>.

Option 2 : ☐ Le bénéfice de l'intéressement n'est pas ouvert aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail.

[1] Option uniquement ouverte dans les entreprises employant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés. Sont visés :

- les chefs d'entreprises ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les personnes morales ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

NB : un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à 1 salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.



## Article 4 | Régime de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-4 du code du travail.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale<sup>[1]</sup>. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Elles sont assujetties au forfait social, sauf pour les entreprises qui emploient moins de 250 salariés.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu (IR), hormis en cas d'affectation à un plan d'épargne s'il en existe un dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Option 1 : ☐ Il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise.

Option 2 : ☐ Il existe un plan d'épargne dans l'entreprise : .....<sup>[2]</sup>.

En tout état de cause, les régimes fiscal et social des sommes issues de l'intéressement seront ceux applicables au jour de leur versement.

## Article 5 | Formule de calcul de l'enveloppe globale d'intéressement

L'enveloppe d'intéressement à répartir entre les bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

Option 1 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si REX de l'exercice est positif et en augmentation d'au moins 3 % par rapport à REX de l'exercice précédent.

Calcul de l'enveloppe :

| Augmentation du REX<br>par rapport à l'exercice précédent | Enveloppe     |
|---|---------------|
| < 3 %   | I = 0         |
| ≥ 3 % et < 5 %  | I = 2,5 %     |
| ≥ 5 % et < 6 %  | I = 4,5 % REX |
| ≥ 6 et < 7 %  | I = 5 % REX   |
| ≥ 7 et < 8 %  | I = 5,5 % REX |
| ≥ 8 et < 9 %  | I = 6 % REX   |
| ≥ 9 et < 9,5 %  | I = 6,5 % REX |
| ≥ 9,5 et < 10 %   | I = 7 % REX   |
| ≥ 10 %  | I = 8 % REX   |

[1] Les exonérations prévues aux articles L. 3312-4 et L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application du document unilatéral d'adhésion à l'accord de branche agréé, dès lors que cette adhésion a été conclue ou signée dans les délais rappelés à l'article 13.

[2] Préciser la nature du plan d'épargne.



Option 2 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si RCAI – DP de l'exercice est positif et en augmentation d'au moins 5 % par rapport à RCAI – DP de l'exercice précédent.

Calcul de l'enveloppe :

| Augmentation du RCAI – DP<br>par rapport à l'exercice précédent | Enveloppe                                   |
|---|---|
| < 5 %   | $I = 0$                                     |
| $\geq 5 \%$   | $I = 5 \% \times (\text{RCAI} - \text{DP})$ |

Option 3 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si RN est positif et  $\geq 2 \% \times \text{CA}$ .

Calcul de l'enveloppe :

| RN                           | Enveloppe  |
|------------------------------|--|
| $< 2 \% \times \text{CA}$    | $I = 0$  |
| $\geq 2 \% \times \text{CA}$ | $I = 10 \% \times (\text{RN} - 2 \% \times \text{CA})$ |

Option 4 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si REX est positif et  $\geq 3 \% \times \text{CA}$ .

Calcul de l'enveloppe :

| REX                          | Enveloppe   |
|------------------------------|---|
| $< 3 \% \times \text{CA}$    | $I = 0$   |
| $\geq 3 \% \times \text{CA}$ | $I = 15 \% \times (\text{REX} - 3 \% \times \text{CA})$ |

Pour le calcul de la formule choisie ci-dessus :

I représente l'enveloppe globale d'intéressement.

CA représente le chiffre d'affaires net de l'exercice (ligne FL de la liasse fiscale).

REX représente le résultat d'exploitation de l'exercice (ligne GG de la liasse fiscale).

RCAI représente le résultat courant avant impôts de l'exercice (ligne GW de la liasse fiscale).

DP représente les dividendes perçus (intégrés à la ligne GJ de la liasse fiscale : obtenir le détail).

RCAI – DP représente le RCAI visé ci-dessus diminué le cas échéant du montant des DP visés ci-dessus.

RN représente le résultat net de l'exercice (ligne HN de la liasse fiscale).

Il est entendu que les données comptables issues de la liasse fiscale visées ci-dessus s'entendent après imputation de l'intéressement. Ainsi, l'entreprise devra en tenir compte dans la détermination de l'enveloppe globale d'intéressement.

L'enveloppe globale déterminée selon les modalités ainsi prévues est plafonnée conformément aux dispositions de l'article 6 et répartie entre les bénéficiaires conformément aux dispositions de l'article 7.

## Article 6 | *Plafonnement collectif et individuel de l'intéressement*

Le montant global de l'intéressement, tel qu'il résulte de la formule visée à l'article 5, est plafonné à hauteur de 20 % du total des salaires bruts (incluant, en cas de choix, à l'article 3, pour le bénéfice de l'intéressement aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel de celles-ci imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente) versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est accordé.

Par conséquent, si l'application de la formule d'intéressement aboutit à ce que le montant global de l'enveloppe soit supérieur au plafond de 20 %, ce montant sera automatiquement ramené au niveau de ce plafond.

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence dans les effectifs.

## Article 7 | *Répartition de l'intéressement*

Le montant global de l'intéressement est réparti dans les conditions suivantes :

Option 1 : ☐ 100 % du montant global de l'intéressement est réparti de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Option 2 : ☐ 100 % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires bruts perçus par les bénéficiaires. Les salaires bruts perçus s'entendent de la totalité des salaires (salaire de base et l'ensemble des compléments, accessoires ou majorations du salaire) soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et perçus par les bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Pour certaines périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. Il s'agit des périodes de :

- congés de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- placement en activité partielle ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

En cas de choix à l'article 3 pour le bénéfice de l'intéressement aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail, est pris en compte pour ces dernières la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Option 3 : ☐ 100 % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement à la durée de présence effective des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Sont considérées comme des périodes de présence effective, les périodes :

- de congés de maternité et d'adoption ;
- de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- de placement en activité partielle ;
- de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Option 4 : □ 50 % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires bruts perçus par les bénéficiaires. Les salaires bruts perçus s'entendent de la totalité des salaires (salaire de base et l'ensemble des compléments, accessoires ou majorations du salaire) soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et perçus par les bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Pour certaines périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. Il s'agit des périodes de :

- congés de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- placement en activité partielle ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

En cas de choix à l'article 3 pour le bénéfice de l'intéressement aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail, est pris en compte pour ces dernières la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Et :

50 % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement à la durée de présence effective des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Sont considérées comme des périodes de présence effective, les périodes :

- de congés de maternité et d'adoption ;
- de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- de placement en activité partielle ;
- de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

## **Article 8 | Versement de l'intéressement**

En cas de choix pour l'option 1 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise), les primes d'intéressement seront versées aux bénéficiaires directement et en totalité.

En cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise), le bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de tout ou partie sa prime d'intéressement ;
- pour une affectation de tout ou partie sa prime d'intéressement sur le plan d'épargne, conformément au règlement du plan.

À défaut d'option du salarié dans le délai prévu à l'article 9, la prime d'intéressement sera affectée sur le plan d'épargne, sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan.

Les sommes affectées au plan d'épargne ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Dans tous les cas : les primes d'intéressement doivent être versées ou affectées au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est dû.

Passé ce délai, le versement est complété par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées<sup>[1]</sup>.

## **Article 9 | Information des bénéficiaires sur les sommes attribuées et les modalités de leur perception**

Préalablement à chaque distribution de l'intéressement, chacun des bénéficiaires est individuellement informé par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre ou, avec son accord, par courrier électronique :

- des sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;

Et, en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise) :

- du montant dont il peut demander le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- de l'affectation de ces sommes au plan d'épargne en cas d'absence de demande de sa part, et du fait qu'elles ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Le cas échéant, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Le bénéficiaire est présumé avoir été informé après un délai de 7 jours calendaires suivant l'envoi de cette information.

La réponse du bénéficiaire est adressée :

Option 1 : ☐ Par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre.

Option 2 : ☐ Par courrier électronique à l'adresse.....

## **Article 10 | Autres modalités d'information des salariés**

Les salariés seront informés des modalités générales de l'accord d'intéressement par une note d'information reproduisant les options choisies dans le cadre du présent document unilatéral d'adhésion. Cette note mentionne notamment les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail. Elle est remise au salarié bénéficiaire.

L'entreprise remettra au salarié, lors de la conclusion du contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel (s'ils existent), le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales.

À chaque versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire recevra une fiche distincte du bulletin de paie qui comporte, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement et qui précise :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;

Et, en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise) :

- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles et les cas de déblocage anticipé ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne.

[1] <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/07/27/taux-moyen-de-rendement-des-obligations-des-societes-privées-tmo>.

La remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données, sauf opposition du salarié concerné.

Un état récapitulatif qui s'insère dans le livret d'épargne salariale est remis à chaque bénéficiaire quittant l'entreprise. Cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité, ainsi que l'ensemble des mentions prévues à l'article R. 3341-6 du code du travail.

Il sera demandé à tout salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quittant l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il pourrait être éventuellement titulaire d'informer l'entreprise de :

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- tout éventuel changement d'adresse ultérieur.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui :

- en cas de choix pour l'option 1 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise), les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement visée à l'article 8. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai de prescription fixé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-11 du code du travail ;
- en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise), les sommes auxquelles il peut prétendre sont affectées par défaut au plan dans les conditions visées à l'article 8 du présent accord. Ces sommes pourront être réclamées par l'intéressé jusqu'au terme de la prescription fixée par la législation en vigueur.

## **Article 11 | Suivi de l'application de l'accord d'intéressement**

Le comité social et économique s'il existe ou, à défaut, une « commission intéressement » composée de deux représentants des salariés, volontaires ou, à défaut, désignés par l'employeur, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

## **Article 12 | Différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord d'intéressement ou de ses avenants seront portés à la connaissance du comité social et économique, s'il existe, ou, à défaut, de la « commission intéressement » visée à l'article 11. La direction et le comité ou la commission se rencontreront dans le délai d'un mois en vue de leur résolution. À défaut d'accord dans le même délai d'un mois, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

## **Article 13 | Modalités d'adoption, formalités de dépôt, révision et dénonciation**

Option 1 : ☐<sup>[1]</sup> L'adoption du présent document unilatéral d'adhésion a été précédée de l'information du Comité Social et Économique en date du....., ainsi que des salariés en date du.....

Option 2 : ☐<sup>[2]</sup> L'adoption du présent document unilatéral d'adhésion a été précédée de l'information des salariés en date du.....

[1] S'il existe un comité social et économique dans l'entreprise.

[2] S'il n'existe pas de comité social et économique dans l'entreprise.

Le présent document unilatéral d'adhésion doit, après sélection par l'employeur des choix qu'il retient parmi les options qui lui sont laissées par le présent document-type, être signé avant le 1<sup>er</sup> jour de la 2<sup>e</sup> moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (soit avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>e</sup> mois de la 1<sup>re</sup> période annuelle).

Après sa signature, il sera déposé, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter de la date limite ci-dessus, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Une copie du présent document unilatéral d'adhésion sera transmise à la CPPNI de branche, soit à l'adresse postale : FFQ – CPPNI, La Cité des Entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08, soit à l'adresse électronique : [secretariat@ffq-france.org](mailto:secretariat@ffq-france.org).

Tout document unilatéral modifiant l'adhésion en vigueur au dispositif d'intéressement de branche doit être adopté et déposé selon les mêmes formalités et délais que le document unilatéral initial d'adhésion.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation du présent document unilatéral d'adhésion devra être déposée avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter du 1<sup>er</sup> jour de la 2<sup>e</sup> moitié de l'exercice en cours.

Fait à.....

Le.....

Suit la signature du chef d'entreprise ou de son représentant :

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

### **Accord du 4 avril 2024**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
au 1<sup>er</sup> mai 2024  
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2450484M

IDCC : 3248

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

**UIMM Midi-Pyrénées,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC SIPEM ;**

**FO métaux,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 février 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Une nouvelle réunion de négociation s'est déroulée le 13 mars 2024. À l'issue de la réunion de négociation du 4 avril 2024, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Midi-Pyrénées, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,20 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2024.

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu des dispositions conventionnelles de branche relatives à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 6 | Handicap**

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

## **Article 7 | Révision**

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 8 | Dénonciation**

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

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

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

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

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du



travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

*Fait à Beauzelle, le 4 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

**Accord du 12 avril 2024**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
au 1<sup>er</sup> mai 2024  
(Auvergne)

NOR : ASET2450498M

IDCC : 3248

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

**UIMM Auvergne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 avril 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Auvergne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,35 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2024.

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

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

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Cournon-d'Auvergne, le 12 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3250 | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES  
VOLONTAIRES**  
(16 novembre 2022)

**Avenant n° 5 du 13 mai 2024**

relatif à la modification de la convention collective  
(chapitre II « Grilles de classification » du titre 8 « Classification »)

NOR : ASET2450463M

IDCC : 3250

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

**SYMEV ;**

**CNCJ ;**

**SOPVEM ;**

**UNCJ ;**

**CJF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FSE CGT ;**

**FEC FO services,**

d'autre part,

**Préambule**

Le 1<sup>er</sup> décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont signé à l'unanimité la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires. Cette nouvelle convention collective s'est substituée à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans ces branches à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Le titre 8 « Classification » comporte un chapitre II intitulé « Grille de classification ».

Les partenaires sociaux souhaitent compléter aujourd'hui ces dispositions concernant la classification de l'emploi repère de titulaire de l'examen volontaire.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du chapitre II du titre 8 de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires**

Le chapitre II « Grille de classification » du titre 8 « Classification » de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires est modifié comme suit.

Dans la catégorie II, exercice de la profession, les parties ont convenu ce qui suit :

- remplacer l'emploi-repère « Titulaire de l'examen volontaire » et le coefficient 400 afférent, par « Titulaire de l'examen volontaire de plus de 7 ans d'ancienneté », coefficient 447, minimum conventionnel 3 660,93 € compte tenu de la valeur actuelle du point de 8,19 € ;
- insérer un nouvel emploi-repère de « Titulaire de l'examen volontaire de moins de 7 ans d'ancienneté », coefficient 365, minimum conventionnel 2 989,35 € compte tenu de la valeur actuelle du point de 8,19 €.

Il est expressément entendu que l'avenant n° 5 n'a pas d'effet rétroactif. Cette modification de coefficient ne s'applique pas pour les salariés occupant déjà le poste de « Titulaire de l'examen volontaire » préalablement à l'entrée en vigueur de cet avenant. Ces derniers continueront de relever du coefficient qui leur était rattaché avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 5.

Suite au remplacement de l'emploi-repère « Titulaire de l'examen volontaire » par « Titulaire de l'examen volontaire de plus de 7 ans d'ancienneté », les parties conviennent de remplacer la fiche d'emploi-repère de « Titulaire de l'examen volontaire » par la fiche de « Titulaire de l'examen volontaire de plus de 7 ans d'ancienneté » ci-dessous :

|   |   |
|---|---|
| Intitulé du poste   | Titulaire de l'examen volontaire de plus de 7 ans d'ancienneté  |
| Tâches (descriptif précis)  |   |
| Compétences requises (ex. : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)                   |   |
| Degré d'autonomie   | Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale. |
| Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.) |   |
| Niveau d'étude et d'expérience  | Nécessitant un diplôme d'aptitude aux ventes volontaires et une expérience de 7 ans à ce poste              |
| Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)  | Catégorie II, niveau 3, coefficient 447   |

Suite à la création du nouvel emploi-repère de « Titulaire de l'examen volontaire de moins de 7 ans d'ancienneté », les parties conviennent d'insérer la fiche de « Titulaire de l'examen volontaire de moins de 7 ans d'ancienneté » ci-dessous :

|   |   |
|---|---|
| Intitulé du poste   | Titulaire de l'examen volontaire de moins de 7 ans d'ancienneté |
| Tâches (descriptif précis)  |   |
| Compétences requises (ex. : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.) |   |

|   |  |
|---|--|
| Degré d'autonomie   | Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale |
| Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.) |  |
| Niveau d'étude et d'expérience  | Nécessitant un diplôme d'aptitude aux ventes volontaires<br>Expérience de moins de 7 ans à ce poste        |
| Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)  | Catégorie II, niveau 3, coefficient 365  |

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'eu égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, extension et dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2024.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 13 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**INDUSTRIES ALIMENTAIRES**  
**(Épargne salariale)**

**Adhésion par lettre du 4 avril 2024**

du SNIA à l'accord du 30 mai 2023  
relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salarial

NOR : ASET2450488M

Paris, le 4 avril 2024

Madame, Monsieur,

Le SNIA à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons, par la présente, de l'adhésion du SNIA à l'accord interbranches du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale.

Vous trouverez, ci-joint, un exemplaire signé de ce texte et la copie des courriers aux organisations signataires de l'accord précité.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Président du SNIA

Accord professionnel

**INDUSTRIES ALIMENTAIRES**  
**(Épargne salariale)**

**Adhésion par lettre du 4 avril 2024**

de l'ANMF à l'accord du 30 mai 2023  
relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salarial

NOR : ASET2450489M

Paris, le 4 avril 2024

Madame, Monsieur,

L'ANMF à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons, par la présente, de l'adhésion de l'ANMF à l'accord interbranches du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale.

Vous trouverez, ci-joint, un exemplaire signé de ce texte et la copie des courriers de notification aux organisations signataires de l'accord précité.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Directrice générale de l'ANMF



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240220-000624

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---