



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024-41
12 octobre 2024



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-41 du 12 octobre 2024

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt dans le *BO* n° 2024-41.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-41 du 12 octobre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 669 Verre. Fabrication mécanique : accord du 10 juillet 2024 à l’avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l’accord du 24 avril 1975 et de l’annexe « Classifications »...	4
IDCC 749-3107 Bâtiment et travaux publics (Martinique) : protocole d’accord du 29 août 2024 relatif aux salaires	14
IDCC 1090 Automobile-services : accord du 19 septembre 2024 relatif aux catégories objectives de salariés pour le bénéfice de garanties supplémentaires de frais de santé	17
IDCC 1090 Automobile-services : accord du 19 septembre 2024 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	20
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 107 du 19 septembre 2024 relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels (articles 2.09 et 4.07 de la convention collective)	22
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 60 du 12 septembre 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles	26
IDCC 2412 Films-animation : avenant n° 19 du 14 juin 2024 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2024	29
IDCC 2697 Cynégétiques-structures associatives : accord n° 7 du 17 septembre 2024 relatif à la formation professionnelle continue des salariés	47

Brochure n° 3079 | Convention collective nationale

IDCC : 669 | INDUSTRIES DE FABRICATION MÉCANIQUE DU VERRE

Accord du 10 juillet 2024

à l'avenant du 20 juillet 2017
portant révision de l'accord du 24 avril 1975
et de l'annexe « Classifications »

NOR : ASET2450821M

IDCC : 669

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

FCSIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu :

- l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui substitue notamment ses articles 2.1 et 2.2 aux articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale Agirc du 14 mars 1947 pour opérer une distinction entre les « cadres » et les « non-cadres » ;
- le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui modifie les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale relatif aux catégories objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective en s'appuyant notamment sur l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » en application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ;
- l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, qui prévoient un maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance et frais de santé) mises en place dans les entreprises dans certains cas de suspension du contrat de travail ;

- l’avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l’accord du 24 avril 1975 et l’annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972, étendu par arrêté du 15 janvier 2020, publié le 24 janvier 2020 et applicable à compter du 1^{er} septembre 2017 pour les entreprises adhérentes et à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension pour les entreprises non adhérentes.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant, adapter et actualiser l’article 8 de l’avenant du 20 juillet 2017 précité afin de tenir compte des évolutions visées ci-dessus.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux prennent acte que le renvoi aux dispositions de l’article 36 de l’annexe I de la CCN Agirc a été supprimé. Pour rappel, ce renvoi permettait l’intégration dans la catégorie « cadre » de salariés non cadres pour les faire cotiser au régime de protection sociale complémentaire de l’Agirc. Désormais, pourront être intégrés à la catégorie des cadres certains salariés définis par convention de branche, sous réserve qu’il soit agréé par une commission paritaire de l’association pour l’emploi des cadres (APEC).

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent préciser leur définition des bénéficiaires d’un régime de protection sociale complémentaire et décident :

- de modifier l’article 8 de l’avenant du 20 juillet 2017 alinéa 2 :

« Lorsque le bénéfice du régime complémentaire de protection sociale des non-cadres et des cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l’ANI du 17 novembre 2017 et ceux ayant fait l’objet d’un agrément APEC est lié à un coefficient hiérarchique déterminé, l’entreprise concernée indiquera à l’organisme de protection sociale le seuil d’accès. » ;

- d’ajouter à l’article 8 de l’avenant du 20 juillet 2017 un alinéa 3 :

« L’employeur peut intégrer certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice du régime complémentaire de protection sociale.

Pour le bénéfice du régime complémentaire de protection sociale pouvant être institué au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d’une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l’article R. 242-1-1, 1^o du code de la sécurité sociale : les employeurs peuvent décider d’intégrer (voir annexe) :

- la limite des cotisants à titre obligatoire relevant de l’ex-article 4 et du nouvel article 2.1 de l’ANI du 17 novembre 2017 est maintenue à la catégorie 8a – coefficient 390 ;
- le seuil de l’ex-article 4 *bis* et le nouvel article 2.2 de l’ANI du 17 novembre 2017 reste fixé à la catégorie 7a – coefficient 315 et par conséquent valide l’affiliation des catégories 7a (coefficient 315), des catégories 7b (coefficient 345) et 7c (coefficient 375) ;
- sous réserve d’un agrément APEC permettant le maintien de anciens article 36, les entreprises relevant du champ d’application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise dont l’emploi est classé :
 - la catégorie 6a – coefficient 230 ;
 - la catégorie 6b – coefficient 250 ;
 - la catégorie 6c – coefficient 270 ;
 - la catégorie 6d – coefficient 290, d’un régime de prévoyance à destination des salariés cadres (sous réserve de l’agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l’association pour l’emploi des cadres – APEC). Lorsqu’une entreprise fait usage de cette faculté, les salariés susmentionnés n’ont pas à être affiliés au présent régime de prévoyance non-cadres ;

– en outre, l’usage de cette faculté suppose pour l’entreprise, la formalisation de ce choix. »

- l’intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n’est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l’article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d’un régime de protection sociale complémentaire d’entreprise étant libres d’inclure ou non les salariés concernés.

Article 2

Motivation liée à l’absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés :

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

Article 3 | *Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l’objet d’un dépôt et d’une demande d’extension dans les conditions fixées par la loi ;
- sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

L’ensemble du présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025, mais l’entrée en vigueur de l’article 1^{er} du présent avenant modifiant l’article 8 de l’accord du 24 avril 1975 est conditionnée à l’obtention préalable de l’agrément par la commission paritaire APEC.

Fait à Paris, le 10 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Cadres – article 2.1 (ex-article 4)

Dispositions générales

(extraits des définitions)

Agents ayant acquis par des études ou par expérience professionnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des questions propres au poste occupé.

CATEGORIE 8 a

Met en œuvre ses compétences dans l'accomplissement de ses fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient à son responsable hiérarchique. **Coefficient 390**

Après 1 an d'expérience. **Coefficient 410**

CATEGORIES 8 b - Coefficient 450 ; 8 c - Coefficient 550 et 8 d - Coefficient 660

Cadre généralement placé sous les ordres de l'employeur ou de son représentant. Il assume des fonctions sur la base de la stratégie et des objectifs généraux définis par sa hiérarchie et dans le cadre de sa définition de fonction. Il possède des connaissances générales et techniques approfondies qu'il met en œuvre dans le cadre de son travail pour lequel il décide de la marche à suivre. Il peut faire preuve d'autonomie et peut prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles.

Il est admis que la catégorie cadre puisse revêtir deux types de fonctions différentes : les cadres ayant un degré d'expertise important et les cadres exerçant des fonctions d'encadrement, sans exclure les fonctions cumulant l'expertise avec la direction et la coordination d'un groupe de salariés de coefficients moins élevés placés sous leur autorité.

1.- Cadre expert

Cadre dont la compétence spécifique à haute valeur technique, le niveau d'études ou l'expérience lui permettent de mettre en œuvre des connaissances étendues. En tant qu'expert de son domaine, il conseille sa hiérarchie et/ou la direction et est capable de traduire de manière claire et précise des problématiques complexes...

2.- Cadre manager

Cadre qui dirige, contrôle ou coordonne les travaux des personnels placés sous son autorité. Il dispose d'un pouvoir hiérarchique envers les personnels qu'il encadre et de larges initiatives et responsabilités.

Il a notamment la responsabilité de l'accompagnement, de la formation..., il doit faire preuve de qualités d'animation et de motivation et peut disposer d'une compétence spécifique à haute valeur technique.

Le classement des fonctions dans les échelons "b, c, ou d" est notamment établi selon :

- l'importance des compétences requises,
- la complexité des situations à gérer,
- la part prise dans la réalisation des objectifs,
- l'autonomie d'action.

CATEGORIE 8 b	
Après 6 ans maximum en catégorie 8 a.	Coefficient 450
CATEGORIE 8 c	Coefficient 550
CATEGORIE 8 d	Coefficient 660
CATEGORIE 9	
Ce niveau se justifie par la valeur technique élevée exigée, l'importance de l'établissement et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services...	Coefficient 880
Ce niveau implique de très larges initiative et responsabilités.	

(Voir page suivante.)

Seuil de l'article 2.2 (ex-article 4 bis) – Assimilés cadres

I - DEFINITIONS GENERALES

(Extraits des définitions)

CATEGORIE 7

Agent dont la fonction exige des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience :

- connaissances générales dans plusieurs domaines..., dans les emplois où la conduite d'un groupe important d'agents est prédominante,
- ou connaissances approfondies dans une discipline particulière (scientifique, technique...) etc.

Le classement dans les échelons sera établi en fonction :

- des connaissances, des compétences et de l'expérience requises,
- de la complexité et de la diversité des situations,
- du degré d'autonomie,
- niveau des contacts internes et externes,
- niveau d'encadrement (importance de l'effectif et/ou du niveau des personnes encadrées).

CATEGORIE 7 a	Coefficient 315
---------------	-----------------

CATEGORIE 7 b	Coefficient 345
---------------	-----------------

CATEGORIE 7 c	Coefficient 375
---------------	-----------------

II – EMPLOIS REPERES

CHEF DES ATELIERS D'ENTRETIEN	CATEGORIE 7 a – Coefficient 315 CATEGORIE 7 b – Coefficient 345 CATEGORIE 7 c – Coefficient 375
CHEF DE FABRICATION	CATEGORIE 7 a – Coefficient. 315 CATEGORIE 7 b – Coefficient. 345 CATEGORIE 7 c – Coefficient 375
CHEF DE FUSION	CATEGORIE 7 a – Coefficient 315 CATEGORIE 7 b – Coefficient 345 CATEGORIE 7 c – Coefficient 375

Bénéfice à certains salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise d'un régime de prévoyance à destination des salariés cadres (ex-article 36)

Seuils des bénéficiaires

I - DEFINITIONS GENERALES

(Extraits des définitions)

<u>CATEGORIE 6</u>	
<ul style="list-style-type: none"> CATEGORIE 6 a <ul style="list-style-type: none"> <u>AGENT DE MAITRISE</u> Agent assurant l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents spécialisés... Il assure la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation. Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe... 	Coefficient 230
<ul style="list-style-type: none"> <u>TECHNICIEN</u> Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique. 	Coefficient 230
<ul style="list-style-type: none"> CATEGORIE 6 b <ul style="list-style-type: none"> <u>AGENT DE MAITRISE</u> Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents hautement qualifiés... Il assure la conduite de travaux nécessitant des interventions techniques portant sur des modes opératoires et les méthodes de vérifications... Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe... Il connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité. 	Coefficient 250
<ul style="list-style-type: none"> <u>TECHNICIEN</u> Sa compétence acquise doit lui permettre de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances variées... 	Coefficient 250

DEFINITIONS GENERALES *(suite)*
(Extraits des définitions)

<u>CATEGORIE 6</u>	
<ul style="list-style-type: none">• CATEGORIE 6 c<ul style="list-style-type: none">- <u>AGENT DE MAITRISE</u> <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents de l'échelon 6 a.</p> <p>Il assure la conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations,...</p>	Coefficient 270
<ul style="list-style-type: none">- <u>TECHNICIEN</u> <p>Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées,...</p>	Coefficient 270
<ul style="list-style-type: none">• CATEGORIE 6 d<ul style="list-style-type: none">- <u>AGENT DE MAITRISE</u> <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre des agents de l'échelon 6 b.</p> <p>Il assure la conduite de travaux pour lesquels dans certains cas l'obtention des résultats exige qu'il mette en œuvre des solutions inhabituelles,...</p>	Coefficient 290
<ul style="list-style-type: none">- <u>TECHNICIEN</u> <p>Sa compétence doit lui permettre d'intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles et de proposer des modifications de méthode ou procédures existantes.</p> <p>Ces interventions et propositions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution,...</p>	Coefficient 290

II – EMPLOIS REPERES

A – SERVICES ADMINISTRATIF ET GENERAUX

AGENT D'ETUDES COMPTABLES	CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
ASSISTANT	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
COMPTABLE FOURNISSEURS ET TRESORERIE	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
INFIRMIER EN SANTE AU TRAVAIL	CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230

B – SERVICES FABRICATION ET ENTRETIEN

CHEF D'EQUIPE DECOR	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
CHEF D'EQUIPE D'EMBALLAGE ET D'EXPEDITION	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
CHEF D'EQUIPE ENTRETIEN ET/OU TRAVAUX NEUFS	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230 CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
CHEF D'EQUIPE FUSION	CATEGORIE 6 b – Coefficient 250
CHEF DE SECTEUR DE FABRICATION	CATEGORIE 6 d – Coefficient 290
CHEF DE SECTION DECOR	CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
CHEF D'EQUIPE OU CONTREMAITRE ENTRETIEN ET TRAVAUX NEUFS	CATEGORIE 6 c – Coefficient 270 CATEGORIE 6 d – Coefficient 290

(Voir page suivante.)

C – SERVICE TECHNIQUE

AGENT TECHNIQUE DE LABORATOIRE	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230 CATEGORIE 6 b – Coefficient 250 CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
CHIMISTE	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230 CATEGORIE 6 b – Coefficient 250 CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
DESSINATEUR D'ETUDES	CATEGORIE 6 b – Coefficient 250 CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
DESSINATEUR D'ETUDES SIMPLES	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
DESSINATEUR PROJETEUR	CATEGORIE 6 d – Coefficient 290
TECHNICIEN	CATEGORIE 6 d – Coefficient 290

Convention collective départementale

IDCC : **749** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,

Journal officiel du 5 mai 1976)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : **3107** | **ETAM**

(Martinique)

(31 mai 2012)

(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,

Journal officiel du 19 juin 2013)

Protocole d'accord du 29 août 2024

relatif aux salaires

NOR : ASET2450801M

IDCC : 749, 3107

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

CAPEB 972 ;

CNATP ;

FFB Martinique ;

FRBTP Martinique SEBTPAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CSTM ;

FTC/CGTM-FSM ;

CGTM BTP ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 9 août 2023 sont revalorisés de + 2,3 % à compter du 1^{er} août 2024.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers

(En euros.)

	Au 1 ^{er} août 2024
OM	12,19
OS2	12,22
OS3	12,26
OQ1	12,69
OQ2	13,54
OQ3	14,72
OHQ	15,91
MOP	16,29
CE1	16,71
CE2	17,87

Salaires des ETAM

(En euros.)

	Au 1 ^{er} août 2024
Catégorie A	1 849,94
Catégorie B	1 854,41
Catégorie C	1 875,52
Catégorie D	2 030,80
Catégorie E	2 245,83
Catégorie F	2 556,43
Catégorie G	2 837,17
Catégorie H	3 129,83

Article 3 | Prime de transport

La prime de transport est revalorisée de 5,00 euros soit 75,00 euros par mois à compter du 1^{er} août 2024.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 5 | Point nécessitant la révision des conventions collectives et revoyure

Les partenaires sociaux conviennent d'une rencontre le jeudi 7 novembre 2024.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 29 août 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord du 19 septembre 2024

relatif aux catégories objectives de salariés
pour le bénéfice de garanties supplémentaires de frais de santé

NOR : ASET2450803M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'accord paritaire national du 19 septembre 2013 instituant un régime professionnel complémentaire de santé dans la branche des services de l'automobile (étendu par arrêté du 26 juin 2014, JO du 3 juillet 2014) ;

Vu l'avenant n° 66 du 19 septembre 2013 relatif au régime professionnel complémentaire de santé (étendu par arrêté du 26 juin 2014, JO du 3 juillet 2014) prévoyant notamment les prestations minimales garanties ;

Vu l'article 1.27 de la convention collective nationale des services de l'automobile relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) et son annexe 2.9 ;

Vu les chapitres 3 *bis* et 5 de la convention collective nationale des services de l'automobile relatifs à la classification du personnel de maîtrise et des cadres ;

Vu les articles L. 241-1, L. 911-1 et R. 242-1-1 1° du code de la sécurité sociale ;

Vu les articles 2.1, 2.2 et 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (étendu par arrêté du 27 juillet 2018, JO du 14 août 2018) ;

Vu les agréments du 10 juin 2004 et du 30 septembre 2004 délivrés par la commission classification de l'Agirc (circulaire 2004-04-DRE et 2004-05-DRE) dont il résulte que les cadres niveaux I à V relèvent de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;

Vu le décret n° 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 (JO du 31 juillet 2021) ;

Considérant le souhait des entreprises de la branche des services de l'automobile de pouvoir étendre l'accès aux garanties frais de santé supplémentaires instaurées au bénéfice des cadres à certains salariés non cadres ;

Les partenaires sociaux ont convenu de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés à la couverture frais de santé supplémentaire des cadres, lorsqu'elle existe, conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet la détermination de catégories objectives pour le bénéfice de garanties supplémentaires de frais de santé relevant de la protection sociale complémentaire et s'inscrivant dans le cadre d'une mise en conformité réglementaire.

La mise en œuvre de cet accord permettra aux entreprises qui le souhaitent d'intégrer certains salariés non cadres à la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties santé.

Article 2 | Identification des catégories objectives de salariés pour le bénéfice de garanties supplémentaires de frais de santé

Les organisations soussignées déterminent les catégories objectives de salariés pour le bénéfice de garanties supplémentaires de frais de santé.

Pour ce faire, elles ajoutent au sein de la convention collective nationale des services de l'automobile un article 1.27 *bis* intitulé « Garanties supplémentaires de frais de santé et catégories objectives » comme suit :

« Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leurs salariés de garanties de remboursement des frais de santé s'ajoutant à celles instituées par l'article 1.27 et l'annexe 2.9 RPCS de la convention collective nationale des services de l'automobile (IDCC 1090).

L'adoption de telles garanties s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et nécessite un acte de mise en place au sein de l'entreprise.

Pour l'application de l'article R. 242-1-1 1°) du code de la sécurité sociale, il est précisé que relèvent de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés « cadres » classés du niveau I au niveau V de la classification de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Peuvent être intégrés à la catégorie des "cadres" pour le bénéfice des garanties supplémentaires de remboursement des frais de santé, les salariés relevant de la catégorie "agents de maîtrise", classés de l'échelon 17 à l'échelon 25 de la classification de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Les entreprises souhaitant mettre en œuvre la faculté susvisée devront formaliser ce choix au sein d'un acte de droit du travail conforme à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés d'autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres hormis celles prévues au chapitre IV de la convention collective nationale des services de l'automobile intitulé "Dispositions particulières au personnel maîtrise et cadre" ».

Article 3 | Modalités d'application du présent accord

Les organisations soussignées soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place au sein de la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile (IDCC 1090), quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les organisations soussignées précisent que ce présent accord s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du Répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du Répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Article 5 | Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de son agrément par la commission paritaire de l'association pour l'emploi des cadres (APEC) mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Après obtention de l'agrément ci-dessus mentionné, les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Meudon, le 19 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord du 19 septembre 2024
relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2450804M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO métaux ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Vu l'article 1.26 a de la convention collective nationale ;

Considérant la situation financière du régime de branche (notamment sur la base des éléments fournis par l'organisme de référence de la branche), ainsi que l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en % du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO sont affectés pour 2025 d'une décote de 15 %, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche.

Article 2

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du Répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du Répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Article 4

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le cas échéant le présent accord au cours de l'année 2025 en cas d'évolution de la situation financière de l'institution.

Fait à Meudon, le 19 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Avenant n° 107 du 19 septembre 2024

relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels
(articles 2.09 et 4.07 de la convention collective)

NOR : ASET2450805M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO métaux ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Vu les articles 2.09 et 4.07 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu la précédente actualisation de la convention collective nationale réalisée par l'avenant n° 98 du 28 avril 2021 portant sur ces mêmes articles ;

Vu les articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail ;

Vu le décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant (JO du 29 mars 2023) ;

Vu la délibération paritaire n° 4-23 du 9 février 2023 relative au programme 2023 des actions de solidarité et de prévention, et la validation du guide de bonnes pratiques de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap par le conseil d'administration de l'association IRP AUTO Solidarité-Prévention le 18 octobre 2023 ;

Vu la délibération paritaire n° 22-23 du 9 novembre 2023 relative à la publication du guide de bonnes pratiques de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de promouvoir, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une société plus inclusive où chaque individu, indépendamment de sa condition, a la possibilité de s'épanouir pleinement dans le monde du travail (près de 10 000 salariés handicapés travaillent actuellement au sein de la branche, soit 2,1 % des salariés de la branche) ;

Considérant que la mise en œuvre d'une politique ambitieuse et proactive en faveur de l'inclusion et de l'emploi durable des personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des entreprises de la branche doit s'accompagner d'un soutien des salariés dans leur parcours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;

Considérant qu'il est important d'encourager les personnes à déclarer leur situation de handicap, tout en rappelant qu'il s'agit d'une démarche personnelle qui relève de son seul choix ;

Considérant, par ailleurs, la volonté des partenaires sociaux de soutenir et d'accompagner les salariés de la branche confrontés à de graves événements survenus dans leur vie parentale et familiale,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet du présent avenant

Au regard des enjeux susvisés, le présent avenant modifie, en ses articles 1.1 et 1.2 ci-après, deux articles de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA) relatifs aux congés exceptionnels pour événements personnels.

Article 1.1 | Modification de l'article 2.09 de la CCNSA

Les organisations soussignées modifient l'article 2.09 de la convention collective nationale des services de l'automobile dans les conditions ci-après mentionnées :

« Article 2.09 | Congés exceptionnels pour événements personnels

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 14 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation ;

- démarche d’obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l’employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (sécable en deux demi-journées).

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

Ces absences n’entraîneront pas de réduction de la rémunération.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d’une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, s’exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ces dispositions conventionnelles s’appliquent sans préjudice de dispositions légales et réglementaires plus favorables qui s’y substitueraient. »

Article 1.2 | *Modification de l’article 4.07 de la CCNSA*

Les organisations soussignées modifient l’article 4.07 de la convention collective nationale des services de l’automobile dans les conditions ci-après mentionnées :

« Article 4.07 | *Congés exceptionnels pour événements personnels*

Une autorisation d’absence sera accordée, sur justification, à l’occasion des événements suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d’un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d’un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d’un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d’une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d’un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- conclusion d’un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d’un enfant : 12 jours ouvrés pour le décès d’un enfant ou :
 - 14 jours ouvrés si l’enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l’enfant décédé était lui-même parent ;
 - 14 jours ouvrés, en cas de décès d’une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d’un frère ou d’une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d’un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d’un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation ;
- démarche d’obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l’employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (sécable en deux demi-journées).

Ces congés n’entraîneront aucune réduction d’appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d’une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge

effective et permanente s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ces dispositions conventionnelles s'appliquent sans préjudice de dispositions légales et réglementaires plus favorables qui s'y substitueraient. »

Article 2 | Champ d'application du présent avenant et entreprises de moins de 50 salariés

Les organisations soussignées, soulignent l'intérêt de l'actualisation de la convention collective nationale au regard des nouveaux droits accordés aux salariés.

Elles conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du Répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du Répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

Article 4 | Formalités de dépôt et d'extension

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | Date d'application de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Fait à Meudon, le 19 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Avenant n° 60 du 12 septembre 2024
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2450824M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Salaires minima conventionnels

2.1. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} septembre 2024, dans les conditions définies ci-après :

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 773,41	11,69
	2	1 777,49	11,72
	3	1 789,04	11,80
II	1	1 828,06	12,05
	2	1 872,14	12,34
	3	1 916,15	12,63
III	1	1 956,54	12,90
	2	2 000,51	13,19
	3	2 044,44	13,48
IV	1	2 107,54	13,90
	2	2 348,34	15,48
	3	2 587,25	17,06

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	31 242,78	2 358,46
II	38 058,35	2 916,29
III	45 250,21	3 467,36
IV	52 423,05	4 017,09

Article 3 | Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1^{er}.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc

aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 19 du 14 juin 2024
relatif à la négociation annuelle obligatoire 2024

NOR : ASET2450827M

IDCC : 2412

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

SPI ;

AnimFrance,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

Enfin, ils rappellent que les niveaux de salaires minima, distincts entre salariés engagés en contrat à durée indéterminée (CDI) et salariés engagés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), sont justifiés par la précarité des conditions d'emploi de ces derniers.

Article 1^{er} | Négociation annuelle obligatoire 2024

Conformément à l'article 10 du titre II de la convention collective nationale de la production de films d'animation, les partenaires sociaux se sont réunis pour la négociation annuelle sur les salaires pour 2024.

Article 2 | Revalorisation des salaires minima conventionnels

L'ensemble des salaires minima de la convention collective nationale de la production de films d'animation est revalorisé forfaitairement selon les modalités suivantes :

- les salaires minima journaliers, définis pour une durée de travail de 7 heures, sont revalorisés de deux euros (2,00 €) ;
- les salaires minima hebdomadaires définis pour une durée de travail de 35 heures sont revalorisés de dix euros (10,00 €) ; ils sont revalorisés de onze euros et quarante-trois cents (11,43 €) lorsqu'ils sont définis pour 39 heures ;
- les salaires minima mensuels définis pour une durée de travail de 151,67 heures sont revalorisés de quarante-trois euros et trente cents (43,30 €), et ce sans pouvoir être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance à la date du présent accord.

Les grilles réévaluées figurent en annexe du présent accord.

Article 3 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2024.

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

Fait à Paris, le 14 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires minima conventionnels (CDI et CDD de droit commun)

Applicable au 1^{er} juillet 2024 (adhérents SPI/AnimFrance).

Filière 1 : administrative et commerciale

Fonction	Catégorie	Salaire minimum brut mensuel (base 35 heures)
Directeur général (non mandataire social)	Hors catégorie	–
Producteur		–
Chargé de négociation/business affairs	I	3 332,16 €
Contrôleur de gestion		3 332,16 €
Délégué général		3 332,16 €
Directeur administratif et financier		3 332,16 €
Directeur de la communication		3 332,16 €
Directeur de la distribution		3 332,16 €
Directeur de la recherche et du développement		3 332,16 €
Directeur des opérations		3 332,16 €
Directeur des ressources humaines et de la formation		3 332,16 €
Directeur du studio		3 332,16 €
Directeur exploitation		3 332,16 €
Directeur général adjoint		3 332,16 €
Directeur général délégué (non mandataire social)		3 332,16 €
Directeur juridique		3 332,16 €
Directeur littéraire		3 332,16 €
Producteur exécutif		3 332,16 €
Responsable administratif et financier		3 332,16 €
Secrétaire général		3 332,16 €
Chargé de communication	II	2 828,17 €
Chef comptable		2 828,17 €
Chef de projet édition		2 828,17 €
Chef de studio		2 828,17 €
Ingénieur recherche et développement		2 828,17 €
Juriste		2 828,17 €
Responsable des exploitations dérivées		2 828,17 €
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 828,17 €
Responsable des sites web		2 828,17 €

Fonction	Catégorie	Salaire minimum brut mensuel (base 35 heures)
Responsable informatique	II	2 828,17 €
Responsable juridique		2 828,17 €
Assistant de direction	III A	2 514,06 €
Attaché de presse		2 514,06 €
Chargé des ventes internationales		2 514,06 €
Chef de projet licensing		2 514,06 €
Chef de projet nouveaux médias		2 514,06 €
Chef de projet recherche et développement		2 514,06 €
Chef de projet vidéo/VOD		2 514,06 €
Adjoint au directeur de studio	III B	2 372,66 €
Administrateur de royalties		2 372,66 €
Comptable		2 372,66 €
Contrôleur de gestion junior		2 372,66 €
Développeur		2 372,66 €
Responsable de la paie		2 372,66 €
Webmestre		2 372,66 €
Adjoint au chef de studio	IV	1 880,79 €
Adjoint au directeur littéraire		1 880,79 €
Assistant administratif		1 880,79 €
Assistant comptable		1 880,79 €
Assistant juridique		1 880,79 €
Régisseur		1 880,79 €
Secrétaire standardiste		1 880,79 €
Traffic manager		1 880,79 €
Assistant commercial	V	1 851,71 €
Assistant de communication		1 851,71 €
Assistant développeur		1 851,71 €
Hôte standardiste		1 851,71 €
Agent d'entretien	VI	1 851,71 €
Coursier		1 851,71 €
Gardien		1 851,71 €

Salaires minima conventionnels (CDI et CDD de droit commun)

Applicable au 1^{er} juillet 2024 (adhérents SPI/AnimFrance).

Filière 2 : tronc commun

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
Réalisation	1 ^{er} assistant réalisateur		II	2 469,62 €
	2 ^e assistant réalisateur		IV	1 866,65 €
	Assistant story-boarder		V	1 851,71 €
	Coordinateur d'écriture		IV	1 866,65 €
	Directeur/superviseur de projet		I	3 170,56 €
	Directeur/superviseur de projet adjoint			3 170,56 €
	Directeur artistique			3 170,56 €
	Directeur d'écriture			3 186,72 €
	Directeur de l'image/photo			3 170,56 €
	Réalisateur			3 712,93 €
	Scripte		III B	1 908,06 €
	Story-boarder	Chef	I	3 186,72 €
		Confirmé	II	2 884,73 €
Conception/ fabrication des éléments	Assistant décorateur		V	1 851,71 €
	Assistant infographiste pipeline			1 851,71 €
	Assistant infographiste rigging/set up			1 866,65 €
	Coloriste		IV	1 866,65 €
	Décorateur	Chef	II	2 716,06 €
		Confirmé	III B	2 091,88 €
	Dessinateur d'animation	Chef	I	2 771,61 €
		Confirmé	III B	2 058,55 €
	Directeur décor		I	3 019,06 €
	Directeur rigging/set up			3 712,93 €
	Infographiste pipeline		III B	2 207,02 €
	Infographiste rigging/set up	Chef	II	2 716,06 €
		Confirmé	III B	2 207,02 €
	Superviseur pipeline		III A	2 468,61 €
Lay out	Assistant infographiste lay out		V	1 866,65 €
	Directeur/superviseur lay out		I	3 107,94 €
	Infographiste lay out	Chef	II	2 716,06 €
		Confirmé	III B	2 068,65 €

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
Animation	Animateur	Chef	II	2 873,62 €
		Confirmé	III B	2 425,18 €
	Assistant animateur		IV	2 008,05 €
	Chef assistants animateurs		III A	2 390,84 €
	Directeur/superviseur d'animation		I	3 186,72 €
Compositing	Assistant infographiste compositing		V	1 866,65 €
	Directeur/superviseur compositing		I	3 019,06 €
	Infographiste compositing	Chef	II	2 581,73 €
		Confirmé	III B	1 908,06 €
Post-production	Assistant étalonneur numérique		V	1 851,71 €
	Assistant monteur d'image/son/animatique			1 851,71 €
	Assistant opérateur son			1 851,71 €
	Assistant stéréographe			1 851,71 €
	Bruiteur		III A	2 684,75 €
	Détecteur d'animation		IV	1 866,65 €
	Directeur stéréographe		I	3 006,94 €
	Directeur technique post-production			3 006,94 €
	Étalonneur numérique	Chef	II	2 872,61 €
		Confirmé	III B	2 207,02 €
	Ingénieur du son		II	2 734,24 €
	Monteur d'image/son/animatique	Chef	II	2 734,24 €
		Confirmé	III B	1 988,86 €
	Opérateur son		III B	2 501,94 €
	Responsable technique post-production		II	2 683,74 €
	Stéréographe	Chef	II	2 734,24 €
		Confirmé	III B	1 988,86 €
Technique	Administrateur système et réseaux		II	2 449,42 €
	Infographiste développeur		III B	2 091,88 €
	Opérateur data et calcul			1 908,06 €
	Opérateur système, réseau et maintenance		V	1 926,24 €
	Responsable d'exploitation		II	2 448,41 €
	Superviseur data et calcul		III A	2 468,61 €
	Technicien système, réseau et maintenance		III B	2 091,88 €

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
Production	Administrateur de production		III A	2 400,94 €
	Assistant de production		V	1 851,71 €
	Assistant infographiste technique			1 866,65 €
	Chargé de production		III A	2 096,93 €
	Comptable de production		III B	1 908,06 €
	Coordinateur de production		IV	1 866,65 €
	Directeur de production		I	3 074,61 €
	Directeur technique			3 074,61 €
	Infographiste technique	Confirmé	III B	2 207,02 €
	Superviseur de production		II	2 749,39 €

Filière 3 : animation 2D

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
Conception/ fabrication des éléments	Assistant dessinateur		V	1 851,71 €
	Chef modèles couleurs		II	2 395,89 €
Lay out	Dessinateur lay out	Chef	II	2 716,06 €
		Confirmé	III B	2 207,02 €
Animation	Animateur feuilles d'exposition	Chef	II	2 716,06 €
		Confirmé	III B	2 274,69 €
	Intervalliste		V	1 851,71 €
Traçage, scan et colorisation	Gouacheur		V	1 851,71 €
	Opérateur scan			1 851,71 €
	Responsable scan		IV	1 866,65 €
	Traceur		V	1 851,71 €
	Vérificateur d'animation	Chef	II	2 457,50 €
		Confirmé	III B	1 908,06 €
	Vérificateur trace colorisation	Chef	III A	2 400,94 €
		Confirmé	III B	1 866,65 €

Filière 4 : animation 3D

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
Conception/ fabrication des éléments	Assistant infographiste d'effets dynamiques/simulations		V	1 851,71 €
	Assistant infographiste de modélisation			1 851,71 €
	Assistant infographiste textures et shading			1 851,71 €
	Assistant sculpteur 3D			1 851,71 €
	Designer		II	2 395,89 €
	Directeur/superviseur de modélisation		I	3 197,83 €
	Directeur/superviseur textures et shading			3 197,83 €
	Directeur effets dynamiques et des simulations			3 197,83 €
	Infographiste d'effets dynamiques/simulations	Chef	II	2 716,06 €
		Confirmé	III B	2 058,55 €
	Infographiste de modélisation	Chef	II	2 716,06 €
		Confirmé	III B	2 058,55 €
	Infographiste textures et shading	Chef	II	2 716,06 €
		Confirmé	III B	2 058,55 €
	Sculpteur 3D	Chef	II	2 395,89 €
		Confirmé	III B	2 058,55 €
Rendu et éclairage	Assistant infographiste matte painter		V	1 851,71 €
	Assistant infographiste rendu éclairage			1 851,71 €
	Directeur/superviseur rendu éclairage		I	3 019,06 €
	Directeur matte painting			3 019,06 €
	Infographiste matte painter		III B	2 550,42 €
	Infographiste rendu éclairage			1 988,86 €
Effets visuels numériques	Assistant infographiste des effets visuels numériques		V	1 851,71 €
	Directeur des effets visuels numériques		I	3 107,94 €
	Infographiste des effets visuels numériques	Chef	II	2 873,62 €
		Confirmé	III B	2 539,31 €

Filière 5 : volume

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
	Accessoiriste volume	Chef	III A	2 232,27 €
		Confirmé	III B	1 988,86 €
	Animateur volume	Chef	II	2 873,62 €
		Confirmé	III B	2 425,18 €

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
	Assistant accessoiriste volume		V	1 851,71 €
	Assistant animateur volume		IV	1 866,65 €
	Assistant décorateur volume			1 851,71 €
	Assistant mécanicien volume			1 851,71 €
	Assistant mouleur volume		V	1 851,71 €
	Assistant opérateur volume			1 851,71 €
	Assistant plasticien volume			1 851,71 €
	Décorateur volume	Chef	II	2 548,40 €
		Confirmé	III B	1 988,86 €
	Mécanicien volume	Chef	III A	2 232,27 €
		Confirmé	III B	1 988,86 €
	Mouleur volume	Chef	III A	2 232,27 €
		Confirmé	IV	1 866,65 €
	Opérateur volume	Chef	II	2 548,40 €
		Confirmé	III B	1 988,86 €
	Plasticien volume	Chef	II	2 548,40 €
		Confirmé	III B	1 988,86 €
	Technicien effets spéciaux volume		III B	1 988,86 €

Filière 6 : motion capture

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
	Assistant opérateur capture de mouvement			1 851,71 €
	Assistant opérateur HEADCAM		V	1 851,71 €
	Assistant opérateur retouche en temps réel			1 851,71 €
	Assistant opérateur traitement et intégration			1 851,71 €
	Opérateur capture de mouvement			1 851,71 €
	Opérateur HEADCAM		III B	1 851,71 €
	Opérateur retouche en temps réel			1 851,71 €
	Opérateur traitement et intégration			1 851,71 €
	Superviseur MOCAP		I	3 019,06 €

Filière 7 : artiste de complément

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaires minimum brut mensuel (base 35 heures)
	Figurant MOCAP		III B	2 056,53 €

Salaires minima conventionnels (CDD d'usage)

Applicable au 1^{er} juillet 2024 (adhérents SPI/AnimFrance).

Filière 2 : tronc commun

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
Réalisation	1 ^{er} assistant réalisateur		II	144,70 €	723,48 €	826,84 €	3 135,12 €
	2 ^e assistant réalisateur		IV	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant story-boarder		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Coordinateur d'écriture		IV	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Directeur/superviseur de projet		I	173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Directeur/superviseur de projet adjoint			173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Directeur artistique			173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Directeur d'écriture			173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Directeur de l'image/photo			173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Réalisateur			201,63 €	1 008,13 €	1 152,15 €	4 368,67 €
	Scripte		III B	104,53 €	522,63 €	597,29 €	2 264,77 €
	Story-boarder	Chef	I	173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Story-boarder	Confirmé	II	156,21 €	781,03 €	892,61 €	3 384,53 €
	Assistant décorateur		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
Conception/fabrication des éléments	Assistant infographiste pipeline			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant infographiste rigging/set up			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Coloriste		IV	95,68 €	478,39 €	546,73 €	2 072,96 €
	Décorateur	Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €
		Confirmé	III B	113,87 €	569,34 €	650,67 €	2 467,16 €

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
	Dessinateur d'animation	Chef	I	150,53 €	752,65 €	860,17 €	3 261,52 €
		Confirmé	III B	112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €
	Directeur décor		I	164,16 €	820,78 €	938,03 €	3 556,71 €
	Directeur/superviseur rigging et set up			173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Infographiste pipeline		III B	120,89 €	604,44 €	690,78 €	2 619,25 €
	Infographiste rigging/set up	Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €
	Infographiste rigging/set up	Confirmé	III B	127,90 €	639,48 €	730,84 €	2 771,11 €
	Superviseur pipeline		III A	134,14 €	670,69 €	766,50 €	2 906,28 €
	Assistant infographiste lay out		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Directeur/superviseur lay out		I	168,70 €	843,50 €	964,00 €	3 655,25 €
Lay out	Infographiste lay out	Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €
		Confirmé	III B	120,89 €	604,44 €	690,78 €	2 619,25 €
	Animateur	Chef	II	156,21 €	781,03 €	892,61 €	3 384,53 €
		Confirmé	III B	132,57 €	662,86 €	757,56 €	2 872,42 €
Animation	Assistant animateur		IV	109,06 €	545,30 €	623,20 €	2 362,90 €
	Chef assistants animateurs		III A	131,31 €	656,57 €	750,36 €	2 845,16 €
	Directeur/superviseur d'animation		I	173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Assistant infographiste compositing		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
Compositing	Directeur/superviseur compositing		I	164,16 €	820,78 €	938,03 €	3 556,71 €
	Infographiste compositing	Chef	II	140,30 €	701,50 €	801,71 €	3 039,94 €
		Confirmé	III B	116,25 €	581,26 €	664,29 €	2 518,84 €

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
Post-production	Assistant étalonneur numérique		V	97,41 €	487,07 €	556,66 €	2 110,78 €
	Assistant monteur d'image/son/animatique			97,41 €	487,07 €	556,66 €	2 110,78 €
	Assistant opérateur son			97,41 €	487,07 €	556,66 €	2 110,78 €
	Assistant stéréographe			110,59 €	552,93 €	631,91 €	2 396,21 €
	Bruiteur		III A	135,30 €	676,50 €	773,14 €	2 931,43 €
	Détecteur d'animation		IV	95,68 €	478,39 €	546,73 €	2 072,96 €
	Directeur stéréographe		I	173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Directeur technique post-production			144,85 €	724,23 €	827,69 €	3 138,27 €
	Étalonneur numérique	Chef	II	144,85 €	724,23 €	827,69 €	3 138,27 €
	Ingénieur du son	Confirmé	III B	112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €
			II	144,86 €	724,28 €	827,75 €	3 138,50 €
	Monteur d'image/son/animatique	Chef		214,13 €	1 070,65 €	1 223,60 €	4 639,63 €
		Confirmé	III B	148,93 €	744,67 €	851,06 €	3 226,91 €
	Opérateur son		III B	130,68 €	653,42 €	746,76 €	2 831,52 €
	Responsable technique post-production		II	129,56 €	647,82 €	740,36 €	2 807,19 €
	Stéréographe	Chef	II	156,21 €	781,03 €	892,61 €	3 384,53 €
		Confirmé	III B	132,57 €	662,86 €	757,56 €	2 872,42 €
Technique	Administrateur système et réseaux ^[*]		II	132,36 €	661,80 €	756,35 €	2 867,77 €
	Infographiste développeur		III B	104,53 €	522,63 €	597,29 €	2 264,77 €
	Opérateur data et calcul			105,57 €	527,83 €	603,23 €	2 287,24 €
	Opérateur système, réseau et maintenance ^[*]		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Responsable d'exploitation		II	132,36 €	661,80 €	756,35 €	2 867,77 €

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
Production	Superviseur data et calcul		III A	134,14 €	670,69 €	766,50 €	2 906,28 €
	Technicien système, réseau et maintenance ^[*]		III B	104,53 €	522,63 €	597,29 €	2 264,77 €
	Administrateur de production		III A	130,05 €	650,24 €	743,13 €	2 817,89 €
	Assistant de production		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant infographiste technique			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Chargé de production		III A	114,60 €	573,02 €	654,89 €	2 483,15 €
	Comptable de production		III B	104,53 €	522,63 €	597,29 €	2 264,77 €
	Coordinateur de production		IV	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,96 €
	Directeur de production		I	166,43 €	832,14 €	951,02 €	3 606,10 €
	Directeur technique			173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
	Infographiste technique	Confirmé	III B	120,89 €	604,44 €	690,78 €	2 619,25 €
	Superviseur de production		II	148,67 €	743,36 €	849,56 €	3 221,21 €
[*] Il est rappelé que les fonctions suivies d'une * doivent, pour être éligibles au CDD d'usage, être affectées à une production clairement identifiée.							

Filière 3 : animation 2D

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
Conception/fabrication des éléments	Assistant dessinateur		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Chef modèles couleurs		II	129,56 €	647,82 €	740,36 €	2 807,19 €
Lay out	Dessinateur lay out	Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €
		Confirmé	III B	120,89 €	604,44 €	690,78 €	2 619,25 €

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
Animation	Animateur feuilles d'exposition	Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €
		Confirmé	III B	124,39 €	621,96 €	710,81 €	2 695,18 €
	Intervalliste		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
Traçage, scan et colorisation	Gouacheur		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Opérateur scan			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Responsable scan		IV	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Traceur		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Vérificateur d'animation	Chef	II	134,14 €	670,69 €	766,50 €	2 906,28 €
		Confirmé	III B	104,53 €	522,63 €	597,29 €	2 264,77 €
	Vérificateur trace colorisation	Chef	III A	130,68 €	653,42 €	746,76 €	2 831,52 €
		Confirmé	III B	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €

Filière 4 : animation 3D

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
Conception/fabrication des éléments	Assistant infographiste d'effets dynamiques/simulations			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant infographiste de modélisation		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant infographiste textures et shading			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant sculpteur 3D			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Designer		II	129,56 €	647,82 €	740,36 €	2 807,19 €

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)	
Rendu et éclairage	Directeur/superviseur de modélisation		I	173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €	
	Directeur/superviseur textures et shading			173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €	
	Directeur effets dynamiques et des simulations			173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €	
	Infographiste d'effets dynamiques/simulations	Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €	
	Infographiste de modélisation	Confirmé	III B	127,90 €	639,48 €	730,84 €	2 771,11 €	
		Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €	
	Infographiste textures et shading	Confirmé	III B	112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €	
		Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €	
	Sculpteur 3D	Confirmé	III B	116,25 €	581,26 €	664,29 €	2 518,84 €	
		Chef	II	129,56 €	647,82 €	740,36 €	2 807,19 €	
Rendu et éclairage		Confirmé	III B	112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €	
	Assistant infographiste matte painter		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €	
	Assistant infographiste rendu éclairage			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €	
	Directeur/superviseur rendu éclairage		I	164,16 €	820,78 €	938,03 €	3 556,71 €	
	Directeur matte painting			164,16 €	820,78 €	938,03 €	3 556,71 €	
	Infographiste matte painter		III B	139,57 €	697,86 €	797,55 €	3 024,29 €	
	Infographiste rendu éclairage			112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €	
	Assistant infographiste des effets visuels numériques		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €	
	Effets visuels numériques	Directeur des effets visuels numériques		I	173,25 €	866,23 €	989,97 €	3 753,59 €
		Infographiste des effets visuels numériques	Chef	II	147,13 €	735,63 €	840,73 €	3 187,67 €
Confirmé			III B	127,90 €	639,48 €	730,84 €	2 771,11 €	

Filière 5 : volume

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
	Accessoiriste volume	Chef	III A	121,47 €	607,36 €	694,13 €	2 631,95 €
		Confirmé	III B	110,91 €	554,54 €	633,76 €	2 403,04 €
	Animateur volume	Chef	II	156,21 €	781,03 €	892,61 €	3 384,53 €
		Confirmé	III B	132,57 €	662,86 €	757,56 €	2 872,42 €
	Assistant accessoiriste volume		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant animateur volume		IV	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant décorateur volume		V	94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant mécanicien volume			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant mouleur volume			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant opérateur volume			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Assistant plasticien volume			94,88 €	474,40 €	542,17 €	2 055,65 €
	Décorateur volume	Chef	II	138,03 €	690,13 €	788,72 €	2 990,79 €
		Confirmé	III B	110,91 €	554,54 €	633,76 €	2 403,04 €
	Mécanicien volume	Chef	III A	121,47 €	607,36 €	694,13 €	2 631,95 €
		Confirmé	III B	110,91 €	554,54 €	633,76 €	2 403,04 €
	Mouleur volume	Chef	III A	121,47 €	607,36 €	694,13 €	2 631,95 €
		Confirmé	IV	110,91 €	554,54 €	633,76 €	2 403,04 €
	Opérateur volume	Chef	II	138,03 €	690,13 €	788,72 €	2 990,79 €
		Confirmé	III B	110,91 €	554,54 €	633,76 €	2 403,04 €
	Plasticien volume	Chef	II	138,03 €	690,13 €	788,72 €	2 990,79 €
		Confirmé	III B	110,91 €	554,54 €	633,76 €	2 403,04 €
	Technicien effets spéciaux volume		III B	110,91 €	554,54 €	633,76 €	2 403,04 €

Filière 6 : motion capture

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
	Assistant opérateur capture de mouvement		V	96,21 €	481,06 €	549,79 €	2 084,77 €
	Assistant opérateur HEADCAM			96,21 €	481,06 €	549,79 €	2 084,77 €
	Assistant opérateur retouche en temps réel			106,99 €	534,95 €	611,37 €	2 318,17 €
	Assistant opérateur traitement et intégration			96,21 €	481,06 €	549,79 €	2 084,77 €
	Opérateur capture de mouvement		III B	112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €
	Opérateur HEADCAM			112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €
	Opérateur retouche en temps réel			112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €
	Opérateur traitement et intégration			112,72 €	563,58 €	644,09 €	2 442,00 €
	Superviseur MOCAP		I	164,16 €	820,78 €	938,03 €	3 556,71 €

Filière 7 : artiste de complément

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel (base 35 heures)
	Figurant MOCAP		III B	118,54 €	592,72 €	677,39 €	2 568,47 €

Construction de la grille de classifications

La grille de classification des métiers est construite par filière et par catégorie, qui font référence à un niveau d'études reconnu par l'éducation nationale et définissent le degré de responsabilité, d'autonomie et d'encadrement du salarié concerné.

La grille ci-dessous permet de déterminer, pour un salarié donné dont l'emploi ne serait pas reconnu dans les listes conventionnelles, un salaire minimum applicable en fonction de son niveau de formation ou de son expérience professionnelle.

L'employeur reste libre d'embaucher un salarié à une catégorie supérieure à celle à laquelle il peut prétendre (en lui appliquant le salaire correspondant).

Le salarié peut choisir d'occuper temporairement un emploi d'une catégorie inférieure à celle correspondante à son diplôme et/ou à son acquis professionnel.

Catégorie	Fonction repère	Niveau d'étude ou d'expérience professionnelle	Responsabilité			Autonomie			Encadrement		
			Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible
I	Directeur superviseur	Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente	X			X			X		
II	Chef superviseur	Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente	X				X			X	
III A	Chef superviseur	Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente		X			X			X	
III B	Technicien	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente		X			X				X
IV	Assistant	Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente			X		X				X
V	Assistant opérateur	Emplois qui requièrent le niveau 5 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente			X		X				X
VI	Opérateur	Emplois qui ne requièrent pas de diplômes			X			X			X

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : **2697** | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES
CYNÉGÉTIQUES**

Accord n° 7 du 17 septembre 2024
relatif à la formation professionnelle continue des salariés

NOR : ASET2450820M

IDCC : 2697

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

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

Et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national, qui adhèreraient à la convention collective du 30 juin 2005.

Préambule

La branche est placée au cœur des enjeux pour le maintien de la biodiversité et de la transition écologique, elle doit également faire face aux évolutions réglementaires, technologiques, organisationnelles, économiques, environnementales et sociales qui ont un impact fort sur les métiers exercés au sein des structures associatives cynégétiques. Ces enjeux étant en constante évolution, les structures en charge de gestion cynégétiques doivent donc s'adapter.

C'est dans ce contexte, et à la suite de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, modifiant profondément le paysage de la formation professionnelle et son financement, que les parties signataires du présent accord ont convenu d'adapter le tissu conventionnel en vigueur au sein de la branche des personnels des structures associatives cynégétiques afin :

- de permettre à ces structures de s'adapter aux évolutions de leurs missions ;
- de répondre aux enjeux des transitions environnementales, technologiques et sociétales ;
- et aussi, de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des et des qualifications afin d'être toujours proactif dans le recrutement et la formation des personnels.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, il convient de rappeler les objectifs de la formation tout au long de la vie professionnelle pour la branche :

- permettre à chaque salarié d’être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en capacité d’élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de sa structure cynégétique mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l’exercice de ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l’acquisition d’une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ou contrat d’apprentissage ;
- développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de développement de compétences décidé et mis en œuvre au sein de la structure cynégétique (notamment par le catalogue de formation de la branche ou des demandes individuelles) ;
 - du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à leur initiative, en accord le cas échéant avec leur employeur,
- concourir à la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- développer autant que nécessaire le volume et les thématiques des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant des conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant le temps de travail s’agissant de la nature et la durée des actions ainsi que sur des incitations et engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes dans l’accès à la formation professionnelle ;
- développer l’accès à la formation professionnelle aux personnels en situation de handicap.

Article 1^{er} | Plan de développement des compétences

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences de la structure cynégétique.

Article 1.1 | Contenu du plan

Le plan de développement des compétences comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l’adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences peut proposer des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l’expérience. Le salarié a toujours la possibilité de refuser de réaliser l’une et l’autre de ces actions qui supposent son accord.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d’analyser leurs compétences professionnelles et individuelles afin de définir soit un projet professionnel, soit un projet de formation.

À l’initiative de l’employeur, le bilan de compétences est financé dans le cadre du plan de développement des compétences.

À l’initiative du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre de la mobilisation de son CPF ou en dehors de tout dispositif.

Les actions du plan de développement des compétences contribuent à l'obligation de la structure associative cynégétique de participer au développement de la formation professionnelle continue.

Article 1.2 | Cadre du départ en formation

Les actions dites « obligatoires », répondant à la définition prévue par l'article L. 6321-2 du code du travail, sont réalisées pendant le temps de travail et constituent un temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération maintenue par la structure associative cynégétique.

Les actions de formation liées au développement des compétences, visant l'évolution professionnelle du salarié afin de répondre aux besoins futurs de la structure, sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées comme du temps de travail effectif. Elles peuvent toutefois également être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord formalisé du salarié, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Dès lors qu'une formation est suivie en dehors du temps de travail, l'entreprise peut attribuer au salarié une prime brute par jour de formation, égale au montant des frais de garde engagés par enfant âgé de moins de 12 ans, et/ou par ascendant à charge, et/ou par enfant en situation de handicap, rattaché(s) au foyer fiscal, ce dans la limite d'un plafond global pour la durée du stage de 10 % du PMSS (remboursement sur présentation de justificatifs de dépenses).

Une formation prévue par le plan de développement des compétences s'impose au salarié. Celui-ci peut toutefois s'y opposer dans les cas suivants :

- réalisation d'un bilan de compétences ;
- formation dont les conditions de départ en formation sont susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ;
- formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Dans ces quatre cas, le refus du salarié ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement.

Article 1.3 | Priorités de la branche dans le cadre du plan de développement des compétences

Les priorités de la branche dans le cadre du plan de développement des compétences sont définies comme suit :

- les actions de formation identifiées comme prioritaires par la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche sont celles figurant dans le catalogue élaboré paritairement par ladite CPNEF. Ce catalogue est diffusé selon les modalités prévues à l'article 3.4.4 de la convention collective ;
- en cas de demande de départ en formation exprimée par la structure cynégétique adhérente à la branche non couverte par le catalogue, le financement de cette dernière pourra être assuré de manière dérogatoire par l'OPCO désigné par le présent accord sous réserve de l'autorisation préalable de la CPNEF de la branche.

Article 2.1 | *Dispositifs de formation en alternance*

Le contrat de professionnalisation, la reconversion ou promotion par alternance et le contrat d'apprentissage sont des dispositifs de formation par alternance. Ils offrent une formation professionnelle alternant :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés selon le dispositif dans des organismes publics ou privés de formation, en CFA ou par la structure cynégétique lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en structure cynégétique d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A » fait l'objet d'un accord collectif de branche dédié.

Article 2.2 | *Contrat de professionnalisation*

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur en ce qui concerne notamment la conclusion et l'exécution du contrat de professionnalisation. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Article 2.2.1 | *Objectifs*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il a pour finalité l'acquisition d'une qualification :

- correspondant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Article 2.2.2 | *Publics éligibles*

Sont éligibles au contrat de professionnalisation, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Aux termes des articles L. 6325-1,3°, et L. 6325-1-1 du code du travail, sont considérés comme prioritaires les publics suivants :

- les jeunes de 16 à moins de 26 ans 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 ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 2.2.3 | *Durée et renouvellement du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation ou, lorsqu'il est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics identifiés comme prioritaires à l'article 2.2.2.

Les parties signataires conviennent au titre du présent accord d'étendre la durée maximum du contrat de professionnalisation à 24 mois pour toute personne dont le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le salarié en contrat de professionnalisation n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation ;
- le salarié en contrat de professionnalisation a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 2.2.4 | *Rémunérations minimales*

Âge	Inférieur au bac professionnel ou diplôme ou titre professionnel équivalent	Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
Salariés de 26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle	

Article 2.2.5 | *Conditions de prise en charge*

L'OPCO désigné dans les conditions prévues à l'article 7.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par la CPNEF de la branche. Les travaux de la CPNEF pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

D'autres types de frais font l'objet d'une prise en charge par l'OPCO en application des dispositions légales et réglementaires du code du travail :

- coûts liés à la fonction et à la formation du tuteur ;
- coûts liés à une période de mobilité internationale de l'alternant.

Article 2.2.6 | *Caractéristiques*

Article 2.2.6.1 | *Nature du contrat*

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, il l'est en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La formation (actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par la structure cynégétique elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Article 2.2.6.2 | Durée de la formation

La formation visée ci-dessus est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par le ministère de l'éducation nationale ou autres ministères, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat sans pouvoir dépasser la durée prévue par ledit référentiel.

Article 2.2.7 | Rôle de la CPNEF

En tant que de besoin et dans le respect de la législation en vigueur, la CPNEF pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNEF ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Article 2.2.8 | Tutorat

Conformément aux articles D. 6325-6 et suivants du code du travail, un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein de la structure cynégétique les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de reconversion/promotion par alternance.

Il doit disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'accomplissement de sa mission. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Il bénéficie d'une préparation (entretien de présentation du tutorat, remise d'une brochure...), et si nécessaire d'une formation spécifique prise en charge par l'OPCO.

Article 2.3 | Contrat d'apprentissage

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur en ce qui concerne notamment la conclusion et l'exécution du contrat d'apprentissage. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Article 2.3.1 | Objectifs

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 2.3.2 | *Publics éligibles*

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Certaines dérogations à ces limites d'âge sont toutefois prévues par le code du travail. À cet égard, les personnes bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans limitation d'âge.

Par ailleurs, dans le cadre rappelé par les présentes stipulations, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 2.3.3 | *Durée et renouvellement du contrat*

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

De manière dérogatoire, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu :

- du niveau initial de compétences de l'apprenti ;
- ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure.

Cette durée est alors fixée, après évaluation par le CFA, par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé :

- en cas d'échec à l'examen, par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, ou par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ;
- en cas de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, par prorogation jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Article 2.3.4 | *Rémunérations minimales*

Âge	1 ^{re} année d'exécution du contrat d'apprentissage	2 ^e année d'exécution du contrat d'apprentissage	3 ^e année d'exécution du contrat d'apprentissage
Jeunes âgés de moins de 16 à 17 ans	27 % du Smic	39 % du Smic	55 % du Smic

Âge	1 ^{re} année d'exécution du contrat d'apprentissage	2 ^e année d'exécution du contrat d'apprentissage	3 ^e année d'exécution du contrat d'apprentissage
Jeunes âgés de 18 à 20 ans	43 % du Smic	51 % du Smic	67 % du Smic
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	53 % du Smic	61 % du Smic	78 % du Smic
Jeunes de 26 ans et plus	100 % du Smic ou si elle est supérieure de la rémunération minimale conventionnelle		

Article 2.3.5 | *Durée de la formation*

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et le cas échéant des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage.

Article 2.3.6 | *Conditions de prise en charge*

L'OPCO désigné pour la branche prend en charge les actions de formation par apprentissage à hauteur du niveau de prise en charge défini pour chaque diplôme au niveau de la branche.

D'autres types de frais font l'objet d'une prise en charge par l'OPCO en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- frais annexes et d'équipement supportés par le CFA ;
- coûts liés à la fonction et à la formation du maître d'apprentissage ;
- coûts liés à une période de mobilité internationale de l'apprenti.

Article 2.3.7 | *Maître d'apprentissage*

Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés au sein d'une équipe tutorale, avec la désignation d'un maître d'apprentissage référent.

Le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux apprentis, plus un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Il doit disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'accomplissement de sa mission. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage est traité comme temps de travail.

Il bénéficie d'une préparation (entretien de présentation du tutorat, remise d'une brochure...), et si nécessaire d'une formation spécifique prise en charge par l'OPCO.

Article 3.1 | Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

La tenue des entretiens professionnels contribue également à l'élaboration du plan de développement des compétences adapté aux besoins de la structure cynégétique et des salariés.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;
- d'évaluer les développements potentiels de carrière ;
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- de favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

Article 3.2 | Déroulement de l'entretien professionnel biennal et des entretiens de reprise

Tout salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par la structure cynégétique ou, à sa demande, tous les ans.

Cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un congé pour convenances personnelles (cf. art. 5.5.4 de la convention collective).

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Pour la préparation de l'entretien, les salariés sont informés à l'occasion de leur embauche qu'ils bénéficient des entretiens professionnels prévus au présent article et notamment de l'objectif, du contenu et des modalités de suivi de l'entretien.

La structure cynégétique laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, sont données aux salariés des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au service public de conseil en évolution professionnelle auquel ils peuvent accéder à titre gracieux.

Pourront également notamment être abordées :

- une information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

- l'identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de la structure cynégétique ;
- les modalités de fonctionnement et de mobilisation du compte personnel de formation ;
- les conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié. Il rappelle les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation faites au salarié.

En cas de refus matérialisé du salarié à se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Article 3.3 | *Entretien professionnel récapitulatif*

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.2 du présent accord fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens auxquels il a droit en application de l'article 3.2 du présent accord.

Il permet également d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Article 4 | *Compte personnel de formation (CPF)*

Article 4.1 | *Présentation du compte personnel de formation*

Dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-1 et L. 5151-2 du code du travail, toute personne âgée d'au moins 16 ans entrée dans la vie active dispose, jusqu'à ce qu'elle soit admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'un compte personnel de formation (CPF).

Le CPF est comptabilisé en euros. Les droits à formation comptabilisés en euros demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi du titulaire du compte.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance de la somme créditée sur son CPF en accédant au service dématérialisé gratuit disponible à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr ou sur l'application smartphone « Mon Compte Formation ».

Article 4.2 | *Alimentation du compte personnel de formation*

Chaque salarié des structures cynégétiques ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année bénéficie annuellement d'un crédit de 500 euros, jusqu'à l'acquisition d'un total de 5 000 euros.

Les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année bénéficient d'une alimentation de leur compte à due proportion du temps de travail effectué.

Les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, bénéficient d'une alimentation annuelle de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros. Pour bénéficier de cette majoration, le salarié concerné doit procéder à la déclaration idoine sur son espace personnel CPF. Cette déclaration peut être effectuée, à sa demande et selon les mêmes modalités, par son conseiller en évolution professionnelle. La majoration est effective à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

Le compte d'un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail est alimenté avec une majoration de 300 euros, jusqu'à l'atteinte d'un plafond de 8 000 euros.

La période d'absence du salarié au titre de l'un des congés suivants et intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectué :

- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- absence pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Article 4.3 | Mobilisation du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est mobilisé par le salarié, 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.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement auprès du service de conseil en évolution professionnelle.

Article 4.3.1 | Formations éligibles au CPF

Sont éligibles au CPF, les actions de formation dites « certifiantes », à savoir les actions de formation sanctionnées :

- par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- par les attestations de validation de blocs de compétences composant les certifications professionnelles susmentionnées ;
- par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique des certifications et habilitations, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles, dans les conditions précisées par les dispositions réglementaires du code du travail :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur ;

- 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) ;
- les actions de formations financées par le fonds du droit individuel à la formation des élus locaux mentionné à l’article L. 1621-3 du code général des collectivités territoriales.

Article 4.3.2 | Modalités de départ en formation

Les formations suivies en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF ne requièrent pas l’accord de l’employeur. Elles ne donnent droit au versement d’aucune forme d’indemnisation par ce dernier.

Lorsqu’il souhaite suivre sa formation en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander par tout moyen écrit à son employeur une autorisation d’absence au moins :

- 60 jours avant le début de celle-ci si la formation envisagée est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.

L’employeur lui notifie sa réponse par tout moyen écrit dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L’absence de réponse de l’employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par la structure cynégétique de la rémunération du salarié.

Article 4.3.3 | Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations à hauteur du montant inscrit sur le CPF du salarié, complété le cas échéant d’éventuels abondements versés en application des dispositions du code du travail.

La mobilisation du CPF par le salarié peut nécessiter une participation financière à sa charge conformément aux règles prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Article 5 | Validation des acquis de l’expérience (VAE)

Article 5.1 | Dispositif de validation des acquis de l’expérience (VAE)

La validation des acquis de l’expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l’expérience qu’il a acquise en vue d’obtenir une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou un bloc de compétences d’une certification enregistrée dans ce répertoire.

Les parties signataires s’accordent à reconnaître l’importance de cette démarche dans le dispositif de valorisation des personnes ainsi que la reconnaissance de leurs compétences et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d’information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s’inscrive dans un véritable projet professionnel.

Les salariés ayant un projet de VAE sont invités à se rendre sur la plateforme France VAE qui propose des informations sur ce dispositif ainsi qu'un accompagnement à la VAE financé selon certaines conditions.

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF pour bénéficier d'un accompagnement à la VAE dans les conditions fixées par le code du travail et le présent accord.

Ils peuvent également demander un congé pour validation de l'expérience : le bénéfice de ce congé est ouvert sur demande adressée à l'employeur, dans les conditions prévues par le code du travail, à tout salarié souhaitant effectuer des actions de validation des acquis de son expérience.

Article 5.2 | Participation à un jury de VAE

Conformément à l'article L. 3142-42 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

Pour cela, le salarié doit adresser à son employeur au moins 15 jours calendaires avant le début de la session de VAE ou d'examen une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de VAE.

Le bénéfice du congé peut être refusé, après avis du CSE, et de manière motivée, par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO, désigné dans les conditions prévues à l'article 7.1, rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la CPNEF et tels qu'entérinés par le conseil d'administration de l'OPCO.

Article 6 | Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque salarié, en tant que titulaire d'un compte personnel de formation, bénéficie d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui recense les éléments relatifs à la formation initiale ou continue, au parcours professionnel et aux activités mentionnées à l'article L. 5151-9 qui sont susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion des personnes dans l'emploi.

Ce passeport est accessible, sous réserve de son opérationnalité, via la plateforme en ligne du compte personnel de formation.

Le titulaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences a accès à l'ensemble des données qui y figurent. Sa consultation est autorisée à des tiers uniquement par le titulaire.

Néanmoins, pour les besoins de leurs missions d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion les agents des instances du réseau pour l'emploi sont destinataires des données contenues dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Article 7 | Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7.1 | Désignation de l'opérateur de compétences de la branche

Les parties au présent accord conviennent de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit « OPCO EP » comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche.

Article 7.2 | Contributions légales

Les structures cynégétiques s'acquittent de leur obligation de concourir au développement de la formation professionnelle par le versement auprès de l'Urssaf et de la MSA des contributions prévues par le code du travail, notamment la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Les conditions et modalités des contributions légales sont prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Article 7.3 | Contribution conventionnelle supplémentaire

Afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation, les parties signataires conviennent d'instituer, en sus des contributions légales, une contribution conventionnelle dédiée à la formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Cette contribution est fixée, pour toutes les structures cynégétiques, à 0,5 % de l'assiette définie pour les contributions légales aux articles L. 6331-1 (structures de moins de 11 salariés) et L. 6331-3 (structures d'au moins 11 salariés) du code du travail.

Article 7.3.1 | Collecte

La contribution conventionnelle est versée par l'ensemble des entreprises à l'opérateur de compétences agréé pour la branche.

La collecte par l'OPCO fera l'objet d'une convention conclue entre celui-ci et les partenaires sociaux de la branche afin d'en préciser les modalités, notamment le taux de frais de gestion appliqué par celui-ci ainsi que le montant minimum de collecte auprès des structures cynégétiques.

Article 7.3.2 | Gestion et affectation

Conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les fonds versées au titre de la contribution conventionnelle sont gérés par l'OPCO désigné par la branche.

Ils sont mutualisés au sein d'une section financière dédiée à la branche. Les contributions collectées font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Dans le cadre de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la contribution conventionnelle a pour objet de financer des actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ainsi que toute action participant au développement de la formation professionnelle au sein de la branche. Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à développer la formation des élus (seraient visés les bénévoles dirigeants des structures cynégétiques).

Les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF de la branche pour déterminer chaque année l'affectation de la contribution conventionnelle dans le cadre de la politique de développement de la formation professionnelle de la branche. Pour cela, elle définit les priorités d'actions et/ou de publics finançables par l'OPCO.

Article 7.4 | Contributions volontaires

Toute structure cynégétique peut, volontairement, décider de verser à l'OPCO désigné pour la branche des sommes supérieures à celles prévues aux articles précédents.

Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct au sein d'une section financière dédiée aux versements volontaires.

Article 8 | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNEF mène en collaboration avec l'OPCO EP des travaux d'observatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'intégration des travailleurs en situation de handicap, le panorama de la branche et la mise à jour de la cartographie des métiers etc. Ces travaux permettent aux structures cynégétiques de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche afin d'être proactif dans le recrutement et la formation des personnels.

Article 9 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le nouveau cadre légal de la formation professionnelle, issu notamment de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions, notamment en matière de financement des dispositifs d'accès à la formation ainsi que de services de proximité assurés par l'opérateur de compétences, dont le bénéfice est réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la branche est composée quasiment exclusivement de structures employant moins de 50 salariés.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 10 | Dispositions finales

Article 10.1 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le 1^{er} janvier 2025 sous réserve du droit d'opposition de l'article L. 2231-8 du code du travail, et sous réserve de son extension.

Dans le cas où l'extension de l'accord interviendrait après cette date, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

L'accord sera déposé conformément à la loi.

Article 10.2 | Effet

Le présent accord se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord n° 3 relatif à la formation professionnelle continue conclu le 15 décembre 2015 ainsi qu'à l'accord n° 5 portant désignation de l'OPCO des entreprises de proximité conclu le 3 avril 2019.

Il se substitue également à toutes les stipulations antérieures contraires qui seraient contenues dans d'autres avenants et accords collectifs conclus dans le périmètre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007.

Article 10.3 | Suivi

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNEF le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Pour cela, la CPNEF se réunit dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 10.4 | Revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans maximum à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan de sa mise en œuvre, et l'adapter le cas échéant.

Article 10.5 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

À l'issue du cycle électoral, la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Article 10.6 | Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à compter de l'expiration du terme prévu à l'article 9.1, par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

L'accord continue de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 17 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240410-001024

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
