



©rcfotostock - stock.adobe.com


MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES


MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025-06
8 février 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-06 du 8 février 2025

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-06.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-06 du 8 février 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 1256 Thermiques-équipements : avenant n° 2 du 20 décembre 2024 relatif à la prolongation de l'accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective.....	5
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : accord n° 05-24 du 7 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	8
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : accord du 27 septembre 2024 relatif à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire	17
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 16 du 23 octobre 2024 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé	20
IDCC 1483 Habillement-articles textiles. Commerce-détail : avenant n° 3 du 14 janvier 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif	22
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 1 du 8 novembre 2024 à l'avenant n° 69 du 30 avril 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs, travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail	25
IDCC 1513 Eaux-embouteillées : avenant n° 45 du 10 décembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1 ^{er} janvier 2025.....	28
IDCC 1539 Entreprises-bureau-numérique : accord du 4 décembre 2024 relatif à la classification.....	32
IDCC 1586 Charcutières-industries : accord du 19 décembre 2024 relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1 ^{er} janvier 2025	64
IDCC 1596 Bâtiment (Rhône) : accord du 3 décembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	68
IDCC 1597 Bâtiment (Rhône) : accord du 3 décembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	70
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : avenant du 12 décembre 2024 à l'accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation...	72

IDCC 2511 Sport : accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer »	74
IDCC 2511 Sport : accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté »	76
IDCC 2511 Sport : accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive »	78
IDCC 3013 Librairie : accord du 28 novembre 2024 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	80
IDCC 3220 Offices-publics-habitat : accord du 12 décembre 2024 relatif à la revalorisation des barèmes de rémunération minimale applicables au sein des offices publics de l'habitat, des sociétés de coordination et coopératives HLM	85
IDCC 3242 Presse quotidienne-hebdomadaire-régions : avenant du 18 décembre 2024 relatif à la mise en œuvre efficiente du financement du paritarisme	90
IDCC 3252 Entreprises-service-création-événement : avenant n° 1 du 17 décembre 2024 relatif aux dispositions conventionnelles spécifiques aux festivals de cinéma et d'audio-visuel	95

Accord(s) professionnel(s)

Hospitalisation privée-financement-paritarisme : avenant n° 11 du 19 novembre 2024 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial	110
--	-----

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE CLIMATISATION**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Avenant n° 2 du 20 décembre 2024
relatif à la prolongation de l'accord de méthode du 20 mars 2024
en vue de la révision de la convention collective

NOR : ASET2550143M

IDCC : 1256

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Souhaitant disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, et d'un socle social modernisé dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelle, les partenaires sociaux ont engagé une démarche en 2024 visant à identifier et négocier les dispositions de la convention collective qu'elles souhaitent faire évoluer.

En vue d'encadrer cette démarche, un accord de méthode a été conclu le 20 mars 2024 et complété par un avenant en date du 3 octobre 2024.

Cette démarche n'étant pas finalisée, les partenaires sociaux souhaitent reconduire l'accord de méthode et son premier avenant du 3 octobre 2024 pour la durée d'une année.

Article 1^{er} | Prolongation de l'accord de méthode du 20 mars 2024

L'article 6 de l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif à la durée, date et révision est remplacé par le paragraphe ci-dessous :

« Article 6 | Durée, date d'effet et révision

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2025.
Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
Il pourra également être reconduit en fonction de l'avancée des travaux. Les partenaires sociaux réaliseront un point sur cette avancée le mois qui précède son échéance pour envisager la conclusion d'un avenant au présent accord. »

Article 2 | Prolongation de l'avenant n° 1 du 3 octobre 2024 à l'accord de méthode

L'article 2 de l'avenant du 3 octobre 2024 à l'accord de méthode relatif à la durée, date et révision est remplacé par le paragraphe ci-dessous :

« Article 2 | Durée, date d'effet et révision

Le présent avenant conclu jusqu'au 31 décembre 2025.
Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail. »

Article 3 | Modification de calendrier prévisionnel prévu à l'accord de méthode du 20 mars 2024

L'article 5 de l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif au calendrier prévisionnel de l'accord de méthode du 20 mars 2024 est remplacé par le paragraphe ci-dessous :

« Article 5 | Calendrier prévisionnel

Le calendrier prévisionnel pour 2025 est arrêté comme ci-dessous.
Il pourra être complété et, le cas échéant, amendé au fil des réunions du GT Projet Révision.

Calendrier 2025		
Mardi 28 janvier	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 25 février	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Jeudi 20 mars	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 15 avril	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 27 mai	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres

Calendrier 2025		
Mardi 24 juin	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 28 août	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 30 septembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 28 octobre	10 h – 2 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire OETAM CPPNI Cadres
Mercredi 26 novembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI Cadres GT Paritaire OETAM
Mardi 16 décembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres

Article 4 | Durée, date d'effet et révision

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2025.
Il est conclu pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2025.
Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.
Fait à Paris, le 20 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 05-24 du 7 novembre 2024
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2550160M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

USPAOC CGT ;

CFDT FNSSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA), tout comme le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire (ESS) détiennent des valeurs communes telles que la prise en compte de la diversité, la promotion de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations.

Les partenaires sociaux estiment que l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés en situation de handicap doit se réaliser par la négociation collective et la mise en œuvre d'actions au niveau de la branche professionnelle en complément des actions multiprofessionnelles.

L'accord multiprofessionnel fait office d'accord-cadre répondant aux principes de valeur ajoutée vis-à-vis des branches professionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent donc de la nécessité par cet accord de branche de veiller au respect des règles protectrices en faveur des personnes en situation de handicap et de prendre toutes les mesures adéquates pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser.

Les partenaires sociaux conviennent :

- de procéder à un état des lieux construisant une rubrique incorporée dans le panorama de branche menée par l'observatoire ;

- de mettre en œuvre des actions destinées à améliorer les éventuelles situations d'inégalité, les bonnes pratiques en matière de handicap, et à aider les structures au sein de la branche professionnelle ;
- de se doter d'indicateurs de suivi chiffrés ;
- d'effectuer un suivi régulier de l'accord.

Article 1^{er} | Amélioration de la collecte des données

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'amélioration de la situation de l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap au sein de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial doit pouvoir s'appuyer sur une collecte de données permettant d'apprécier le plus justement possible la situation de l'emploi de ces personnes.

Afin de disposer d'une information plus régulière sur la question du handicap et pour permettre d'évaluer l'impact des mesures prévues par le présent accord, les partenaires sociaux s'appuieront sur les indicateurs proposés par le groupe de dialogue social transversal de l'ESS :

- le nombre d'entreprises couvertes par un accord collectif sur le handicap ;
- le nombre de conventions-cadres signées avec l'Agefiph ;
- le taux d'emploi direct et indirect, la nature du contrat, des personnes handicapées ainsi que l'évolution de ces taux ;
- le nombre et la nature des supports de communication produits ;
- le nombre et/ou la proportion de formations professionnelles suivies par les personnes en situation de handicap en comparaison de l'ensemble des salarié(e)s ;
- le nombre de salarié(e)s, de managers, et d'employeurs ayant suivi un module formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- le nombre et la nature des opérations nationales de sensibilisation à la thématique du handicap ;
- le nombre de partenariats mobilisant notamment les réseaux institutionnels ainsi que leurs objets ;
- le nombre de référent(e)s handicap au sein des entreprises ;
- le suivi et l'évaluation des expérimentations mises en place.

En complément des indicateurs proposés, la branche collectera les données suivantes, par genre :

- le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la branche quel que soit l'effectif équivalent temps plein (ETP) ;
- le nombre de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (BOETH) ;
- le nombre de stagiaires/alternant(e)s BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) accueilli(e)s ;
- le nombre et le pourcentage de licenciement pour inaptitude ;
- le nombre de reconnaissance de salarié(e)s déclaré(e)s en situation de handicap ;
- le pourcentage de licenciement pour inaptitude ;
- le nombre d'entreprises assujetties à l'obligation emploi des travailleurs en situation de handicap.

Afin de disposer d'un état des lieux global et de fiabiliser les données, la branche sollicitera l'Agefiph pour récupérer les données consolidées issues des DSN des entreprises de la branche tous les ans.

D'autre part, afin d'assurer un suivi régulier sur cette thématique et d'avoir une vision qualitative du handicap dans les entreprises de la branche, une enquête relative au handicap sera créée et intégrée dans le panorama santé des salarié(e)s avec un volet sur le handicap.

Cette enquête permettra de récolter un certain nombre d'informations issus des indicateurs ci-dessus.

Ces données viseront l'ensemble des entreprises, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La mise en place de cette enquête est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

Article 2 | Sensibilisation et information des employeurs et salarié(e)s de la branche professionnelle

La méconnaissance du handicap et de ses conséquences, tels que les stéréotypes ou représentations, sont autant d'obstacles à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel et à l'évolution de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux au sein de la branche professionnelle sont engagés à lutter contre tous stéréotypes et souhaitent lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux accordent une importance particulière à la sensibilisation et à la diffusion de l'information, leviers essentiels pour lutter contre les stéréotypes. Ainsi, ils mettent en œuvre plusieurs actions de sensibilisation, d'information permettant d'accompagner les structures de la branche dans cette thématique conformément à l'accord multi-professionnel telles que :

- sensibiliser *a minima* tous les ans, salarié(e)s comme employeurs par le biais de différents canaux (webinaire, newsletter...) à la politique de la branche en faveur de l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap issus de l'enquête de l'observatoire de la branche ;
- créer un espace dédié au handicap sur le site internet de branche permettant d'avoir accès vers les sites partenaires (Agefiph, Uniformation, UDES), des outils de sensibilisation tels que les supports, webinaires, d'une foire aux questions développés par la branche ou l'Agefiph ;
- faire connaître aux structures l'espace handicap sur le site internet de branche, facilitant la mise en relation entre fournisseurs du secteur du travail protégé et adapté et les entreprises de la branche ;
- proposer un webinaire relatif à la déclaration de l'obligation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- informer les structures de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des différentes aides à l'embauche et à l'intégration de ces derniers ;
- envoyer une newsletters à l'ensemble des structures de la branche professionnelle en indiquant les informations relatives à la signature de l'accord, et les actions à déployer ;
- faire une communication générale permettant de lister tous les outils en lien avec le handicap auxquels ont accès les employeurs ;
- promouvoir la journée Duoday : www.duoday.fr ;
- promouvoir la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) : <https://www.semaine-emploi-handicap.com>.

La mise en place des moyens d'informations et de sensibilisation définis ci-dessus est réalisée dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

3.1. Diffusion des offres d'emplois

3.1.1. Respect du principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs de la branche professionnelle que le recrutement doit se faire selon les principes de non-discrimination auxquels la branche est attachée. Les partenaires sociaux indiquent que doit être respecté le principe de non-discrimination dans les offres d'emploi. Pour ce faire les offres d'emplois devront être rédigées sans contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader un potentiel candidat.

Afin de favoriser la réception de candidature de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, les partenaires sociaux engagent les employeurs de la branche à intégrer une mention favorable au respect de non-discrimination dans leur offre d'emploi du type : « L'entreprise s'engage en faveur de la diversité culturelle, de l'égalité femmes-hommes et l'emploi des travailleurs handicapés. »

Les employeurs de la branche pourront s'appuyer par exemple sur l'outil générateur d'annonces proposés par Uniformation : <https://www.uniformation.fr/generer-une-offre-emploi>.

Enfin, afin de prévenir les différentes formes de discrimination et d'améliorer le processus de recrutement, l'employeur et ceux qui sont parties prenantes dans le recrutement, pourront suivre une formation proposée par Uniformation de type « Recruter efficacement en accord avec le principe de diversité ».

3.1.2. Promouvoir les partenariats

Afin de faciliter et d'augmenter les chances de recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, la branche s'engage à contacter différents partenaires tels que Cheops, Cap emploi, Agefiph afin de présenter la convention collective et de promouvoir les différents types de métiers que recouvrent la branche.

Par ailleurs, pour promouvoir la branche professionnelle et ses métiers, les partenaires sociaux étudieront les modalités de participation des référents régionaux et/ou de binômes paritaires à des salons, forums dédiés.

3.1.3. Amélioration du processus de recrutement

Afin d'augmenter les chances de recruter des candidats détenant un statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et d'aider les employeurs de la branche, les partenaires sociaux mettront à la disposition des employeurs, un support identifiant les bonnes pratiques en matière de recrutement de travailleurs en situation de handicap.

Cet outil sera disponible sur le site internet de branche. Les employeurs de la branche peuvent d'ores et déjà s'appuyer sur le guide relatif au recrutement réalisé par l'UDES : <https://www.udes.fr/node/184>.

La promotion des partenariats ainsi que la mise en ligne du support des bonnes pratiques de recrutement pour les futurs salarié(e)s en situation de handicap sont définies dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

3.2. Actions afin de favoriser l'insertion : promotion de stage et de l'alternance

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par le biais de stage ou de l'alternance.

Ces dispositifs permettent aux employeurs de se familiariser, de se sensibiliser aux questions relatives au handicap tout en proposant une première expérience professionnelle pour les stagiaires et/ou les alternant(e)s.

Afin de favoriser la promotion de stage ou de l'alternance au sein de la branche professionnelle pour les personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux identifieront par le biais d'Uniformation les organismes de formation proposant de l'alternance ou stage sur les métiers en tension afin de promouvoir l'accueil des personnes en situation de handicap au sein de la branche professionnelle. Les employeurs de la branche professionnelle s'appuieront sur un webinaire « Apprentissage et handicap, évolution des modalités de prise en charge » (<https://www.uniformation.fr/entreprise/web-tv/webinaire-apprentissage-et-handicap-evolution-des-modalites-de-prise-en-charge>) réalisé par Uniformation.

Les employeurs s'appuieront également sur une boîte à outils (<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/apprentissage-et-handicap-une-chance-pour-tous-un-avenir-pour-chacun>) ainsi qu'un guide (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guideapprentissage_handicap2023_28072023.pdf) dédié créé par l'Agefiph mis à disposition sur le site de la branche et permettant la facilitation de l'intégration des apprenti(e)s en situation de handicap.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

Article 4 | Accueil des salarié(e)s reconnu(e)s travailleurs en situation de handicap nouvellement embauché(e)s ou reprise de fonction de salarié(e)s devenus handicapé(e)s

4.1. Accompagnement administratif des personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap résulte d'une démarche personnelle de la part du/de la salarié(e).

Afin de lever les freins qui peuvent conduire certain(e)s salarié(e)s à ne pas engager la démarche visée ci-dessus, les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à mener par le biais du/de la référent(e) handicap auprès des salarié(e)s une action de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser afin d'être reconnu en qualité de travailleur en situation de handicap. Ces derniers s'appuieront sur le guide réalisé par l'Agefiph (<https://www.activateurdeprogres.fr/sensibiliser/216>) et le guide réalisé par Uniformation (<https://www.uniformation.fr/entreprise/actualites/le-guide-de-la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape>) mis à disposition des employeurs sur le site internet de branche.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

4.2. Anticipation des besoins

Les partenaires sociaux préconisent la mise en place par les employeurs de la branche d'un parcours d'intégration adapté aux personnes en situation de handicap afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions. Cet accueil doit être réfléchi avec tous les acteurs de l'entreprise et notamment les représentants élus du personnel.

L'employeur s'appuiera sur un fascicule de branche reprenant diverses informations relatives aux financements et aux obligations afin d'accompagner au mieux les salarié(e)s en situation de handicap.

D'autre part, les partenaires sociaux rappellent l'importance de la coopération avec les services de prévention de santé au travail permettant de réfléchir à des solutions d'aides et d'accompagnement adaptées aux personnes en situation de handicap.

Dans les cas d'embauche de salarié(e)s en situation de handicap, l'employeur rendra accessible le poste de travail ainsi que les consignes de travail à tous types de handicap.

Afin de mieux anticiper les besoins spécifiques des candidat(e)s en situation de handicap, l'employeur devra, au cours du processus de recrutement, les recueillir afin de mieux anticiper leur intégration au sein des structures.

L'employeur devra également rappeler à son/sa salarié(e) présent(e) ou nouvellement embauché(e) les coordonnées des services de prévention et de santé au travail par tous moyens.

Une aide, définie dans le cadre des fonds de solidarité de la branche, sera mise en place pour faciliter l'aménagement du poste de travail du/de la salarié(e) en situation de handicap. Cette aide viendra en complément des aides existantes (CARSAT, Agefiph). L'employeur devra fournir tous documents nécessaires pour l'attribution de l'aide.

Une évaluation annuelle sera effectuée par l'organisme en charge de la gestion du fonds de solidarité en comptabilisant les demandes d'aides relative à l'adaptation du poste de travail.

Article 5 | *Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap*

5.1. Amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux rappellent par le présent accord, le rôle essentiel de l'obligation de santé et sécurité de l'employeur envers tous ses salarié(e)s. De même, l'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salarié(e)s en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser conformément à l'article L. 5212-6 du code du travail.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à prendre contact avec le service de santé et de prévention au travail qui détient un rôle de conseiller sur l'adaptation des postes, rythmes de travail en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap.

L'employeur devra prendre en compte les préconisations apportées par le service de santé et de prévention au travail acteur essentiel de la santé des salarié(e)s, pour adapter le poste aux salarié(e)s en situation de handicap et assurer le maintien dans l'emploi du/de la salarié(e).

Afin d'améliorer les conditions de travail des salarié(e)s en situation de handicap, les partenaires sociaux laissent la possibilité aux employeurs de mobiliser un certain nombre d'actions telles que :

- la modification de certaines missions ;
- la répartition sur différentes tâches ;
- le recours au temps partiel avec l'accord du/de la salarié(e) ;
- le recours à une formation adaptée.

Afin d'accompagner les employeurs de la branche dans le maintien à l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap, un webinaire sera réalisé par les partenaires sociaux sur le maintien de l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap prenant en compte les spécificités de la branche, dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord, et dès lors que des changements réglementaires interviennent.

Les partenaires sociaux sont conscients que certains aménagements sont difficiles à mettre en place, c'est pourquoi ils mettront à disposition des employeurs de la branche professionnelle sur le site internet de branche, les liens relatifs aux différentes aides qu'ils pourront mobiliser grâce à l'aide de l'Agefiph (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-recherche-et-la-mise-en-œuvre-de-solutions-pour-le-maintien-dans-l'emploi>) et de CAP emploi (<https://www.>

capemploi.info/nos-missions/laccompagnement-dans-lemploi.html) et du fond de solidarité de la branche.

D'autre part, les partenaires sociaux engagent les employeurs, les élu(e)s du personnel et/ou le/la référent(e) santé à informer les salarié(e)s en situation de handicap du dispositif de l'emploi accompagné. Afin d'aider les employeurs les élu(e)s du personnel et/ou le/la référent(e) santé à communiquer sur ce dispositif, une newsletter sera réalisée par la branche dans les 3 mois suivants l'extension de l'accord.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

5.2. Amélioration de la formation destinée aux personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs devront permettre un réel accès des salarié(e)s en situation de handicap aux actions de formations dans des conditions compatibles et adaptées avec le handicap du/de la salarié(e). Les salarié(e)s en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de carrière comme les autres salarié(e)s au regard de leur compétences et aptitudes.

L'enquête de l'observatoire devra permettre, de vérifier la part de BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) formés au regard de leur proportion dans la branche.

La branche communiquera aux employeurs, via le site internet et/ou des newsletters et/ou les référent(e)s régionaux, les organismes de formations proposant des formations adaptées aux différents handicaps. Les partenaires sociaux sont conscients que certains handicaps demandent des aménagements particuliers pour la réalisation d'une action de formation.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

Article 6 | *Rôle des élu(e)s du personnel ou du/de la référent(e) santé à défaut de CSE*

La thématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion une fois par an en CSE.

Dans les entreprises de moins de 8 ETP pourvu d'un référent santé, la thématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fera l'objet d'un point à l'ordre du jour, une fois par an lors de l'instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Lors de cette réunion annuelle, seront notamment abordés les points suivants :

- l'information, l'orientation et l'accompagnement des salarié(e)s en situation de handicap ou susceptibles de l'être par le biais d'outils mis à disposition sur le site de branche professionnelle pour une meilleure prise en compte de leurs besoins professionnels ;
- la mise en place des actions de sensibilisations des salarié(e)s au travail des salarié(e)s en situation de handicap.

Article 7 | *Suivi médical et prévention des situations de handicap et d'inaptitudes*

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation de santé et sécurité qui incombent aux employeurs afin d'assurer la santé et la sécurité des salarié(e)s au travail.

À ce titre, les employeurs doivent inscrire les situations à risque sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les employeurs doivent aussi mettre en place des

actions de prévention des différents risques professionnels afin de réduire les situations de handicap pouvant découler de l'exercice d'une activité professionnelle.

Le service de santé et de prévention au travail est l'interlocuteur privilégié pour évoquer toutes les situations des salarié(e)s en lien avec le travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salarié(e)s en situation de handicap disposent d'un suivi individuel adapté à leur état de santé. En effet, si le/la salarié(e) est reconnu(e) travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité, le/la salarié(e) devra être soumis(e) à la visite médicale conformément aux dispositions légales.

À leur demande, les salarié(e)s en situation de handicap peuvent solliciter les services de santé et de prévention au travail afin d'évoquer les aménagements de leurs postes.

Afin de réduire l'impact des arrêts longs et des licenciements pour inaptitude, les partenaires sociaux incitent les employeurs de la branche à informer les salarié(e)s qui ont un arrêt de plus de 30 jours, de la faculté de solliciter une visite de préreprise auprès des services de prévention de santé au travail (<https://www.alisfa.fr/sante/ameliorer-la-sante-au-travail/tt>) afin de détecter les situations à risque et d'établir une analyse du retour au travail.

Les partenaires sociaux diffuseront à tous les employeurs de la branche professionnelle, via le site de branche les aides au maintien dans l'emploi (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-recherche-et-mise-en-œuvre-de-solutions-pour-le-maintien-dans-l'emploi-des>).

Article 8 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI une fois par an. Les données collectées en fonction des indicateurs définis dans le présent accord seront alors étudiées. D'autre part, la CPPNI sera en charge de mettre en place et de faire un suivi du plan d'action triennal. Ce plan d'action est adapté aux besoins de la branche tous les 3 ans à la suite de l'évaluation du précédent.

Article 9 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée déterminée de 3 ans afin d'avoir le temps de collecter des informations.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Indicateurs proposés par le groupe de dialogue social transversale de l'ESS

Dans l'intention d'aider les branches professionnelles, le groupe de dialogue social transversale de l'ESS afin d'améliorer les données sur la question du handicap propose les indicateurs suivants :

- le nombre d'entreprises couvertes par un accord collectif sur le handicap ;
- le nombre de conventions-cadres signées avec l'Agefiph ;
- le taux d'emploi direct et indirect, la nature du contrat, des personnes handicapées ainsi que l'évolution de ces taux ;
- le nombre et la nature des supports de communication produits ;
- le nombre et/ou la proportion de formations professionnelles suivies par les personnes en situation de handicap en comparaison de l'ensemble des salariés ;
- le nombre de salariés, de managers et d'employeurs ayant suivi un module formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- le nombre et la nature des opérations nationales de sensibilisation à la thématique du handicap ;
- le nombre de partenariats mobilisant notamment les réseaux institutionnels ainsi que leurs objets ;
- le nombre de référents handicap au sein des entreprises ;
- le suivi et l'évaluation des expérimentations mises en place.

Accord du 27 septembre 2024

relatif à la constitution d'une catégorie objective
pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550144M

IDCC : 1286

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

CCCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT services ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres se substituant à la CCN du 14 mars 1947 n'a pas repris l'ex-article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947, rendant obsolète la référence à ces dispositions. L'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale certains salariés définis notamment par convention de branche, sous réserve que la convention soit agréée par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord permettre aux entreprises de la branche d'étendre les garanties réservées aux cadres à des salariés pouvant y être assimilés, en application des anciennes dispositions prévues par l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, devenu depuis le 1^{er} janvier 2019 « catégorie agréée par l'APEC ».

Article 1^{er} | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de constituer une catégorie objective pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) du 1^{er} janvier 1984.

Article 3 | Création d'une catégorie objective pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure dans la catégorie objective des cadres de leur régime de protection sociale complémentaire, les salariés relevant de la catégorie des agents de maîtrise dont l'emploi est classé 1^{er} échelon et 2^e échelon et dont le coefficient est compris entre 200 et 299, sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres – APEC.

Les entreprises souhaitant mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche devront la formaliser au sein de l'acte instituant leur régime de protection sociale complémentaire visé par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord concerne uniquement les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale instituées au niveau des entreprises de la branche. Il n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les dispositions de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie propres aux cadres.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée de l'accord, révision et suivi de son application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, le présent accord ne pourra, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au terme d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7 | Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité. Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 16 du 23 octobre 2024

à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008
relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire
de frais de soins de santé

NOR : ASET2550145M

IDCC : 1286

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

CCCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT services ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au cours de l'année 2024, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis pour examiner les comptes de résultats du régime. Au regard de l'analyse des comptes de résultats réalisés au niveau de la branche, les parties signataires ont décidé d'augmenter la tarification du régime de base afin d'assurer la pérennité du régime.

Les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'avenant n° 15 de la convention collective de la façon suivante :

Article 1^{er} | Modification de l'article 5 « Cotisation »

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est mensuelle et forfaitaire.

La cotisation mensuelle sera appelée conformément au tableau ci-après :

	Régime de base salariés
Régime général	1,48 % du PMSS ^[1]
Régime Alsace-Moselle	0,85 % du PMSS ^[1]
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Le taux de cotisation sera indexé au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé, communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme assureur en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais. »

Article 2 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *Dépôt et extension*

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

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 23 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 14 janvier 2025

à l'accord du 19 octobre 2021
relatif au régime de prévoyance collectif

NOR : ASET2550159M

IDCC : 1483

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

FNH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 7 et 8 de l'accord du 19 octobre 2021 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022.

Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 3 du 5 novembre 2024.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de cette convention collective.

Article 2 | Modification de l'article 7

« Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations ainsi que les prestations périodiques en cours de service sont revalorisés chaque année dans les conditions fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise. »

Article 3 | *Modification de l'article 8*

Les tableaux figurant à l'article 8.2 « Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés » tels que modifiés par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022 sont annulés et remplacés par les suivants :

« Financement des garanties des salariés cadres et agents de maîtrise

Cadres et agents de maîtrise		
Garanties	Taux contractuels	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,31 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,70 %

Financement des garanties des employés

Employés		
Garanties	Taux contractuels	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/PTIA	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente éducation/rente de conjoint substitutive	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail temporaire	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %	
Total	0,67 %	0,67 %

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un avenant portant sur le régime de prévoyance applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5 | Date d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025. L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 14 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 8 novembre 2024

à l'avenant n° 69 du 30 avril 2024
relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi
des travailleurs, travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2550127M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT services ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales de la branche restauration rapide (IDCC 1501) ont ouverts des négociations en janvier 2024 afin de valoriser l'implication des salariés du secteur et de s'inscrire dans une amélioration des conditions de travail et d'emploi de ces derniers.

Ces négociations ont abouti à la signature de trois accords :

- l'avenant 67 relatif aux minima conventionnels ;
- l'avenant n° 68 relatif à la prime annuelle conventionnelle ;
- l'avenant n° 69 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs et travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail.

Une fois signés et notifiés à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche, ces accords ont fait l'objet d'une procédure d'extension. Les avenants n° 67 et 68 sont à ce jour étendus (bénéficiant d'une procédure accélérée), l'avenant n° 69 est aujourd'hui en cours d'extension.

L'avenant n° 69 organise en son article 4 la possibilité pour les salariés positionnés au statut cadre de renouveler la période d'essai d'une durée au maximum égale à la moitié de la durée de la période initiale :

« Article 4 | Période d'essai : possibilité de renouvellement pour les salariés cadres

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'organiser, pour les salariés étant positionnés au statut cadre, un renouvellement de leur période d'essai. Cette durée de renouvellement pourra être d'une durée au maximum égale à la moitié de la durée de la période initiale.

Afin d'inscrire cette possibilité dans la convention collective nationale de la restauration rapide et de mettre cette disposition en conformité avec loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 modifiant la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, l'article 9 est modifié comme suit :

“Article 9 | Période d'essai

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Conformément aux dispositions légales et en tenant compte des spécificités du secteur, la durée initiale maximale de la période d'essai est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés embauchés au niveau III ;
- 1 mois pour les autres ouvriers et employés.

Il sera possible de prévoir pour les salariés cadres la possibilité de renouveler la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pourra dépasser la durée de 6 mois en cas de renouvellement.

Tout salarié dont la période d'essai est supérieure à 2 mois bénéficie, en cas de rupture de cette période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours.” »

La mesure inscrite dans l'avenant matérialise ainsi le souhait des négociateurs. Toutefois par la reprise de l'article de la convention collective nationale de la restauration rapide datant de 1988, une évolution législative datant de 2008 (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail) n'a malheureusement pas été modifiée dans l'article 9 faisant référence à la période d'essai des contrats à durée indéterminée.

Les organisations syndicales et patronales ont souhaité rectifier la rédaction de l'article 9, conformément aux négociations qui se sont déroulées. Elles s'entendent sur la rédaction suivante :

« Article 9 | Période d'essai

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Conformément aux dispositions légales et en tenant compte des spécificités du secteur, la durée initiale maximale de la période d'essai est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;

– 2 mois pour les employés.

Il sera possible de prévoir pour les salariés cadres la possibilité de renouveler la période d’essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pourra dépasser la durée de 6 mois en cas de renouvellement. »

Fait à Paris, le 8 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : **1513** | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Avenant n° 45 du 10 décembre 2024

relatif aux salaires minima conventionnels
à compter du 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550151M

IDCC : 1513

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

ABF ;

MEMN ;

SBSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux, représentant des entreprises et des salariés, se sont réunis en CPPNI le 19 novembre et le 10 décembre 2024, afin de négocier sur les salaires minima conventionnels de la branche IDCC 1513.

Le présent accord substitue et remplace l'accord précédent, signé sur le même sujet, à compter du 1^{er} janvier 2025.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2025

Les salaires minima conventionnels garantis pour un horaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Niveau	Échelon	Minima CCN 1 ^{er} janvier 2025 2,00 %
1	1	1 817,99 €
	2	1 826,47 €
	3	1 878,77 €
2	1	1 929,24 €
	2	1 980,15 €
	3	2 030,98 €
3	1	2 099,03 €
	2	2 149,03 €
	3	2 201,43 €
4	1	2 338,04 €
	2	2 406,30 €
5	1	2 576,87 €
	2	2 645,18 €
	3	2 713,48 €
6	1	2 883,94 €
	2	3 020,49 €
	3	3 226,04 €
7	1	3 463,98 €
	2	3 702,82 €
	3	3 941,65 €
8	1	4 248,72 €
	2	4 555,82 €
	3	5 118,88 €

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989 (métropole et DOM).

Il constitue la quarante-cinquième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme à la grille des rémunérations relevant de l'accord de salaires ainsi complété.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective, conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 1151-1 du code du travail portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Article 4 | *Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Concernant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, qui s'avèrent sans objet au regard du champ de l'accord (art. 2).

En effet, les salaires minima doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 | *Durée d'application*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être substitué par un accord ultérieur selon les modalités fixées.

Article 6 | *Force normative*

Les salaires minima conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes aux salariés concernés.

Article 7 | *Dépôt, extension et publicité*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt (dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75007 Paris) et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

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

Article 8 | *Modalité d'application dans le temps*

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale et non adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE**
(Commerces et services)

Accord du 4 décembre 2024 relatif à la classification

NOR : ASET2550165M

IDCC : 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CFTC SNPELAC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sur la base du système et de l'échelle actuels de classification de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises la possibilité de mettre en œuvre une méthode adaptée, plus simple et objective, permettant de positionner les emplois. Ils ont aussi souhaité améliorer l'approche critérielle classante pour la détermination du classement de l'emploi en poursuivant plusieurs objectifs :

- faciliter le classement des emplois en tenant compte de la diversité des situations de travail, de la diversité des métiers et des entreprises de la branche ainsi que de l'évolution et de la transformation des activités ;
- garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des emplois réalisée sur la base de critères communs à tous les emplois ;
- permettre une application objective en fonction des organisations et des situations réelles de travail grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants ;

- assurer une fiabilité et une robustesse de classement des emplois afin de respecter notamment les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les objectifs généraux suivants :
 - corriger les biais possibles du système de classification antérieur en matière de genre ainsi que les facteurs susceptibles d'induire des discriminations ;
 - garantir le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en s'assurant que le système de classification n'induit ni de biais ni de discriminations fondées sur le sexe ;
 - promouvoir la mixité des emplois et faire évoluer la perception traditionnelle des emplois ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois, la mobilité et la construction des parcours professionnels. Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans leur profession, dans leur parcours professionnel et dans leur entreprise ;
- mettre à jour les emplois-repères portés dans l'ancienne classification de la branche.

Par cet accord, les signataires ont souhaité mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique.

C'est pourquoi la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités et sur l'analyse du contenu des emplois réellement exercés. Ils ont aussi souhaité que la classification des emplois puisse également constituer un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Ils confirment que la mise en place de cette nouvelle classification est liée à la rémunération minimale garantie par la branche ou encore à l'évolution professionnelle et la carrière grâce à la reconnaissance de l'emploi réellement exercé.

Ils affirment leur volonté d'accompagner au mieux les entreprises, les salariés et leurs représentants par la mise à disposition de moyens facilitant la mise en œuvre et l'utilisation de la nouvelle classification par les entreprises ainsi que sa bonne appropriation par tous.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services (CCN 3252, IDCC 1539). Il remplace l'ensemble des accords et avenants précédemment conclus dans la branche sur le sujet des classifications.

Chapitre II La méthode de classification des emplois

La notion de classification professionnelle recouvre l'échelle hiérarchique des emplois établie par la branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives. Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné et permet de positionner l'ensemble des emplois.

Elle détermine en conséquence les statuts employés, agents de maîtrise et cadres auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles propres.

La méthode de classification des emplois détermine les statuts des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 et des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles spécifiques.

Au-delà de cette finalité de hiérarchisation des emplois et d'accès à des dispositions statutaires et conventionnelles, la méthode de classement porte et s'appuie sur les principes et les valeurs suivantes :

- hiérarchiser ou classer les emplois, les valoriser relativement les uns par rapport aux autres ;
- rémunérer, permettre de déterminer les niveaux de rémunération minimale de la branche ;
- GEPP, avoir un effet structurant sur la gestion des emplois et des compétences voire la gestion des qualifications professionnelles ;
- carrière, avoir un effet structurant sur la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés ;
- formation, avoir un effet structurant sur la gestion de la formation ;
- respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le principe de non-discrimination ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des métiers et la promotion professionnelle.

Article 1^{er} | Les principes de l'évaluation et du classement

Les signataires de l'accord stipulent qu'il n'est en aucun cas possible de faire une transposition directe de l'ancienne classification vers la nouvelle classification, objet de cet accord. À cet égard et afin de garantir l'objectivité et la conformité du classement, chaque emploi est analysé, évalué puis classé au regard de sa réalité dans l'entreprise et selon la méthode ci-après exposée.

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon la méthode déterminée paritairement, et à permettre aux salariés et aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, le contenu de chaque emploi est évalué puis classé au regard du contenu réel des activités de l'emploi exercé. L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soit leurs intitulés et la nature du travail effectué. La résultante de cette évaluation est le classement de l'emploi. Le classement est réalisé sur une échelle unique et commune à l'ensemble des emplois.

Pour chaque emploi, le classement passe par une première étape d'analyse du contenu du travail, puis une deuxième étape de qualification du travail au travers des critères classants puis une étape finale de classification qui détermine le niveau de qualification en fonction d'une somme de points (l'évaluation de l'emploi).

Pour chaque emploi, ce classement est réalisé grâce à l'évaluation sur une méthode unique et une échelle unique et continue applicable à l'ensemble des emplois. Cette échelle de classification comporte 12 niveaux.

La méthode de classification de la branche répond aux principes structurants d'une classification n'induisant pas de discrimination ni de biais en matière d'égalité professionnelle. Pour ce faire les partenaires sociaux ont :

- analysé les intitulés et descriptions d'emploi ;
- analysé les critères d'évaluation des emplois ;
- analysé la pondération des critères ;
- cherché à avoir un effet structurant et non-discriminant sur la carrière.

Article 2 | Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Article 2.1 | Les critères d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée au travers de trois critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour la branche. Ces critères classants sont des facteurs classiques du travail. Ils sont communs à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des emplois au sein des entreprises.

Les critères classants sont les suivants :

- 1° Connaissances/technicité ;
- 2° Autonomie ;
- 3° Responsabilité.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, 12 degrés sont définis pour chacun des 3 critères classants. Ces degrés traduisent la progressivité et le niveau d'exigence des emplois pour chacun de ces critères.

Article 2.2 | Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Les trois critères classants et les définitions des 12 degrés de chaque critère constituent l'architecture technique du référentiel de classification et d'analyse des emplois. Le référentiel se présente sous la forme d'un tableau à double entrée avec en colonne les critères et en ligne les degrés tel qu'annexé au présent accord.

Article 3 | La méthode d'évaluation et de classification des emplois

L'évaluation de l'emploi nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et tenir compte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois et des situations de travail. Chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel de classification et d'analyse des emplois prévu à l'article 2.2 et annexé au présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus. Le classement est la résultante de la somme des points obtenus pour chaque critère. La somme de points détermine le classement dans la grille de classification.

Le référentiel de classification et d'analyse des emplois permet d'évaluer les emplois selon les 12 niveaux de la classification compris dans un intervalle de somme. La somme calculée et obtenue permet d'accéder au niveau de classification selon l'échelle suivante :

Niveau	Mini niveau
A1	3
A2	6
A3	9
A4	12
A5	15
B1	18
B2	21
B3	24
C1	27

Niveau	Mini niveau
C2	30
C3	33
C4	36

Article 4 | L'échelle de classification en 12 niveaux

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés.

Article 4.1 | Principes

Les évaluations visées à l'article 3 font l'objet de regroupements en 12 niveaux. Les niveaux font, eux-mêmes, l'objet de regroupements en 3 statuts : employés, agents de maîtrise et cadres. Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de A1 à A5 pour employés, de B1 à B3 pour agents de maîtrise et de C1 à C4 pour les cadres. Les regroupements sont définis comme suit :

Statut	Niveau
Employés	A1
	A2
	A3
	A4
	A5
Agents de maîtrise	B1
	B2
	B3
Cadres	C1
	C2
	C3
	C4

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau et correspondant à sa somme de points. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre *a minima* la somme de points du niveau et du classement considéré.

Article 4.2 | Identification des emplois relevant des différentes catégories professionnelles pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois de C1 à C4.

Les signataires précisent qu'au sein du niveau C4, les dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de

son emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, ne sauraient être considérés comme des cadres au sens de cette classification et que les dispositions conventionnelles qui sont attachées à ce statut ne sauraient leur être appliquées.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant du niveau B3.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale qui définit les salariés non cadres pouvant bénéficier d'une extension de régime mettant en place les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, sont visés les salariés relevant des emplois classés A5 à B2.

Il est expressément convenu que l'extension de régime au profit des salariés visés à l'alinéa précédent en référence à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale constitue uniquement une faculté laissée aux entreprises.

Il est enfin rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Article 4.3 | Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi, et doit être pris en compte dans le classement des emplois. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

À ce titre, les signataires rappellent que le critère connaissances/technicité fait référence à titre indicatif aux diplômes de l'Éducation nationale et qu'il a vocation à reconnaître les connaissances et pratiques nécessaires à la tenue de l'emploi.

Chapitre III Mise en œuvre de la classification

Article 5 | Mise en œuvre dans les entreprises

Article 5.1 | Analyse et contenu de l'emploi

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de l'évaluation et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux préconisent aux employeurs de formaliser par écrit le contenu des emplois ou de mettre à jour leurs descriptions des emplois.

Un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, aux activités, aux compétences d'aujourd'hui et de demain afin de les optimiser, de mieux les connaître et de mieux les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le « cœur » du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que l'employeur s'engage à fournir au salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la description de l'emploi est aussi un des éléments d'arbitrage utile lors de contentieux éventuels sur le classement d'un emploi et le minimum de salaire applicable.

Article 5.2 | Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre II.

Article 5.2.1 | Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser par écrit à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique par écrit au salarié le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.2 | Embauche

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par écrit, le niveau retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.3 | Changement de classement

Lorsque le contenu de l'emploi et des activités exercées par le salarié évolue de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur se doit de vérifier si l'évaluation de l'emploi s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celui-ci.

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication par écrit et l'employeur est tenu d'y répondre par écrit selon les mêmes modalités que prévues à l'article 5.2.2.

Par ailleurs, les représentants de la branche, signataires de cet accord, rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Article 5.2.4 | Changement de statut

En cas de changement de statut résultant de l'accès à un classement supérieur, la modification essentielle évoquée à l'article 5.2.3 s'applique de fait et il convient alors d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce nouveau statut.

Article 5.3 | Rôle des institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisé par la branche que la méthode soit instaurée dans une logique

d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tant au niveau des relations individuelles que collectives du travail.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés paritairement visés à l'article 6.1.

Article 6 | *Accompagnement et suivi par la branche*

Article 6.1 | *Documentation accompagnant la mise en œuvre*

Les signataires mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants une documentation afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

À cet effet, ils ont réalisé des documents d'information et de sensibilisation paritaires à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification.

Les documents d'information et de communication sont destinés à être utilisés dans le cadre des informations consultations visées à l'article 5.3.

Les signataires s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. L'ensemble de ces documents sera notamment accessible à tous sur le site de l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement de bureau).

Des documents d'information associés à la nouvelle classification ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 6.2 | *Interprétation des dispositions conventionnelles*

Les dispositions de cet accord de classifications se substituent aux anciennes dispositions conventionnelles en la matière et s'appliquent de fait à la date prévue à l'article 11 du présent accord.

La CPPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application de dispositions relatives aux statuts employés, agents de maîtrise et cadres du présent accord.

Article 6.3 | *Suivi du déploiement de la nouvelle classification*

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la commission de l'observation de la négociation collective.

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilan intermédiaire sera réalisé 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application sera réalisé à 18 mois à la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

Chapitre IV Dispositions transitoires

Article 7 | Garanties

Article 7.1 | Garantie et maintien en matière de salaire

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération réelle du salarié.

Article 7.2 | Garantie et maintien en matière de statut

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de réduire le statut dont un salarié bénéficiait antérieurement.

Les statuts antérieurs seront ainsi maintenus à titre individuel dans le cadre du présent accord de classification de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services.

Article 8 | Période de transition

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la classification, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (mise à jour ou description d'emplois, évaluation, etc.) à l'aide des documents d'information et de sensibilisation paritaires visés à l'article 6.1.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel* et pour une durée de 18 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la classification avant le terme de la période de transition.

Chapitre V Dispositions finales

Article 9 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail hormis les éléments tels qu'exposés à l'article 5.3 du présent accord.

Article 10 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement de bureau) aux fins d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicités.

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur 18 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel*, à l'exception des dispositions de l'article 6.1 et de l'article 9 qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

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

Article 12 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 4 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Référentiel de classification et d'analyse des emplois

Degré	Connaissance/technicité	Autonomie (contrôle et initiative)	Responsabilité (rôle et type de coopération)
1	Aucune connaissance particulière/adaptation quasi immédiate Scolarité obligatoire ou savoir de base (en général quelques jours à 1 semaine)	Respecter strictement les normes et standards professionnels Aucune initiative dans le cadre de consignes strictes et précises	Tâches élémentaires et travaux simples d'exécution Coopération ponctuelle
2	Minimum de connaissances professionnelles CAP-BEP ou connaissances pratiques professionnelles (en général quelques semaines à 1 mois)	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents Initiative limitée dans le cadre de consignes	Réaliser des opérations ou des travaux variés Partage de connaissances ou coopération régulière
3	Connaissances professionnelles pratiques approfondies CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP ou connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques professionnelles partielles	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Autonome sur l'ensemble de ses missions Initiative relative au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes	Réaliser des travaux divers et variés (sur des fonctions au sein de 2 au moins des services ou domaines d'activités) Appui technique/organisationnel individuel
4	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques	Selon les normes fixées, relais des consignes de la hiérarchie Initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre d'instructions	Gérer ses activités/peut être amené à accompagner un collègue ou participer au fonctionnement de l'équipe Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques
5	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques et expérience complémentaire	Autonomie dans l'organisation de son activité et selon les instructions de la hiérarchie Initiative relative aux modes opératoires dans le cadre d'instructions générales ou d'un programme de travail	Réaliser la conception et la gestion de ses activités/peut être amené à former des collègues ou des clients/participe au fonctionnement et la coordination de l'équipe Appui technique/coordination ponctuelle des activités ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques professionnelles

Degré	Connaissance/technicité	Autonomie (contrôle et initiative)	Responsabilité (rôle et type de coopération)
6	Bac + 2 ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général quelques années)	Autonomie dans l'organisation des activités/fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son activité/secteur Initiative relative à l'application des normes et méthodes de travail, gestion de son secteur et de son activité dans le cadre d'un programme de travail	Coordination de personnel ou fonctionnement d'une équipe/gérer son atelier, organiser le travail de l'équipe/participe au choix et à l'élaboration des actions Animation/coordination des activités ou transmission de savoirs et de pratiques professionnelles
7	Haute technicité Bac 2 + expérience et spécialisation	Autonomie et Initiative relative à la résolution de problèmes variés nécessaires au maintien de l'activité dans le cadre d'un programme de travail	Suivi et contrôle de la réalisation des activités ou projets/selon le programme de travail défini Supervision/répartition/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles
8	Haute technicité ou maîtrise pluridisciplinaire très qualifiée Bac + 3/4 Bachelor ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum)	Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie. Initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre d'objectifs	Animation/supervision/répartition/coordination/contrôle des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles
9	Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire Bac + 5 ou expérience et maîtrise approfondie du domaine professionnel (en général 5 ans minimum). Approfondies 1 discipline ou générales dans x disciplines	Dans le cadre de missions ou d'objectifs Initiative relative à l'optimisation et l'amélioration des méthodes, à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs salariés ou Gestion de moyens matériels, humains ou budgétaires. Mise en œuvre et maintien opérationnel des activités (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais)
10	Bac + 5 connaissances théoriques et expérience étendue Spécialisées 1 discipline ou approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissance (en général de 5 à 10 ans minimum)	Autonomie de jugement et d'initiative Initiative relative à l'élaboration de solutions et de préconisations nécessaires au fonctionnement de son périmètre dans le cadre d'objectifs généraux	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrement hiérarchique d'encadrants ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens
11	Bac + 5 hautement spécialisées dans une ou plusieurs disciplines (en général de 10 à 15 ans minimum)	Pouvoirs larges (organisation et gestion d'une partie de l'entreprise) Initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrant d'encadrant/direction ou coordination d'une partie ou d'un sous-ensemble de l'entreprise

Degré	Connaissance/technicité	Autonomie (contrôle et initiative)	Responsabilité (rôle et type de coopération)
12	De Bac + 8 et expérience large et étendue entraînant la maîtrise de plusieurs domaines professionnels de niveau direction générale (en général 15 ans minimum)	Initiative élargie aux politiques de l'entreprise et à leur contrôle dans le cadre d'orientations générales	Dirigeants d'entreprise, direction de la totalité de l'organisation

Annexe 2 Filière des métiers positionnés

Niveau	Coefficient	Filière achat, vente, commercialisation
A1	140	Emploi non qualifié ou seuil d'accueil
A2	150	<p>Hôte(sse) de caisse : réalise des activités diverses à partir de consignes données et d'un planning défini. Ses missions incluent l'accueil des clients, l'enregistrement des ventes, l'encaissement des produits et services, la remise de sa caisse à son responsable, ainsi que l'information et l'orientation des clients au sein du magasin. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p> <p>Vendeur(se) : réalise des activités diverses à partir de consignes données et d'un planning défini. Accueille les clients, les conseille de manière adaptée à leurs profils, assure la mise en rayon et veille à la propreté de celui-ci, tout en effectuant la vente de produits et services du magasin. Fidéliser la clientèle dans le cadre de la politique commerciale de son entreprise fait également partie de ses attributions. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p> <p>Téléconseiller(ère) : réalise selon les consignes données des activités de traitement des contacts clients ou prospects par téléphone, internet ou tout autre canal de communication à distance, pouvant être couplé à des outils informatiques et/ou des logiciels CRM ou de gestion de relation client permettant de tracer les contacts, enregistrer et accéder aux informations tout en qualifiant la base de données. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p>
A3	170	<p>Assistant(e) commercial(e) : réalise, en soutien des équipes commerciales et selon le planning défini, le traitement commercial et administratif du processus de vente, qui consiste en l'alimentation de la base de données, la transmission des éléments nécessaires à l'administration des ventes (suivi des commandes et des livraisons, mise à jour et actualisation des tarifs), avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité. Nécessite des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans le domaine administratif et/ou commercial.</p> <p>Vendeur(se) qualifié(e) : s'assure, en sus des fonctions du (de la) vendeur(se), de la disponibilité et de la qualité des produits, ainsi que de la bonne tenue du rayon, tout en mettant en valeur les produits. Travaille selon les instructions/consignes, et avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de son activité. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p> <p>Téléconseiller(ère) qualifié(e) : réalise, en sus des fonctions du/de la téléconseiller(ère) débutant(e) l'opération de commercialisation et vente des produits ou services adaptés. Dans un service commercial, peut être amené(e) à réaliser l'activité de prospection et proposer les rendez-vous des commerciaux ou effectuer des enquêtes.</p> <p>Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p>

Niveau	Coefficient	Filière achat, vente, commercialisation
A4	190	<p>Vendeur(se) hautement qualifié(e) : réalise de façon autonome, en fonction d'instructions, la réalisation des travaux du (de la) vendeur(se) qualifié(e). Ses compétences sont à la fois techniques et commerciales, lui permettent de faire preuve des connaissances suffisantes pour vendre la totalité des produits et services et se fait le relais des consignes de la hiérarchie.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances professionnelles pratiques et théoriques pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans le secteur de la vente.</p>
A5	220	<p>Commercial(e) : prospecte, gère, développe, vend et fidélise un portefeuille de clients dans le cadre d'instructions. Assure de façon autonome la mise en œuvre du plan d'action commerciale de l'entreprise sur le portefeuille qui lui est confié. Commercialise l'ensemble des produits et services, présente les produits, conseille le client, négocie les prix et volumes en fonction des instructions.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales du milieu professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p> <p>Vendeur(se) expert(e) : en fonction de directives précises, organise et développe les ventes d'un rayon spécialisé. Ses missions incluent la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise, la supervision des activités de réception et de livraison, ainsi que la mise en valeur des produits en collaboration avec la hiérarchie, dans le but de développer le chiffre d'affaires.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances professionnelles théoriques et pratiques pouvant se matérialiser par un niveau Bac.</p>
B1	240	<p>Commercial(e) qualifié(e) : propose, en sus des fonctions du/de la commercial(e), des actions de développement commercial, des moyens et des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs fixés en lien avec sa direction.</p> <p>Il peut être spécialisé sur un ou plusieurs types de services/produits/solutions, et peut intervenir en interface avec les métiers techniques pour étudier la faisabilité et proposer des solutions adaptées à la problématique client.</p> <p>Haute technicité pouvant se matérialiser par une expérience supplémentaire ou une spécialisation.</p> <p>Chef(fe) de secteur/chef(fe) de point de vente : en fonction de directives précises, organise, développe et anime les ventes d'un ou plusieurs rayons/d'un point de vente (selon la surface du magasin) avec l'aide de l'équipe. Ses missions incluent la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise, la supervision des activités de réception et de livraison, ainsi que la mise en valeur des produits en collaboration avec la hiérarchie, dans le but de développer le chiffre d'affaires.</p> <p>Anime, et éventuellement supervise les vendeurs selon les objectifs fixés et le programme de travail de l'entreprise.</p> <p>Fait preuve d'initiative quant à la résolution de problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales professionnelles pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p>
B2	260	<p>Commercial(e) hautement qualifié(e) : répond à la définition de commercial(e) qualifié(e), en participant en outre à l'évaluation du plan d'action et en proposant des mesures correctives à sa direction. Participe aux animations commerciales (salon, sites et réseaux sociaux, événements commerciaux...).</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de plusieurs années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente <i>a minima</i> Bac + 2 voir Bac + 3 dans le domaine professionnel.</p> <p>Chargé(e) d'affaires numérique : intervient en interface avec les clients, en soutien des équipes commerciales dans l'avant-vente, et des équipes techniques pour l'élaboration de projets et solutions informatiques et logicielles, dans le cadre d'un programme de travail. Assure la coordination et le suivi de l'installation et valide l'adéquation des services et solutions proposés par le service commercial.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p>

Niveau	Coefficient	Filière achat, vente, commercialisation
B3	280	<p>Chef(fe) de groupe commercial : répond à la définition de commercial(e) très qualifié(e), et en sus anime et supervise un groupe de commerciaux.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p>
C1	300	<p>Responsable commercial(e) : est responsable du développement des ventes. Détermine la stratégie commerciale de son service dans le cadre de missions ou objectifs. Peut être amené(e) à prendre en charge lui-même les clients grands compte et/ou stratégiques.</p> <p>Responsable du suivi des performances de l'équipe ou du service qu'il encadre, précise les objectifs individuels de ses membres, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, et met en œuvre des actions d'amélioration continue.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience approfondie du domaine professionnel (5 ans minimum).</p> <p>Responsable de secteur : organise, coordonne et encadre les ventes du/des rayon(s) et de/des équipe(s) dont il a la responsabilité. Ses missions incluent la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise, la supervision des activités de réception et de livraison, ainsi que la mise en valeur des produits en collaboration avec la direction, dans le but de développer le chiffre d'affaires. Travaille en interface avec d'autres services sur des aspects techniques et commerciaux, assure leur satisfaction et coordonne efficacement les activités de son secteur. Gère des budgets alloués et les coûts de production.</p> <p>Responsable du suivi des performances de l'équipe qu'il encadre, précise les objectifs individuels, prend les mesures correctives éventuelles en cas de résultats insatisfaisants, et met en œuvre des actions d'amélioration continue.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience approfondie du domaine professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 5.</p> <p>Responsable de plateau : organise, coordonne, anime et suit l'activité du service de téléconseillers selon la politique commerciale, marketing et de la relation client de l'entreprise. Peut également être amené à intervenir dans le domaine commercial, des services à la clientèle, de l'assistance technique, dans l'après-vente.</p> <p>Ses fonctions incluent l'organisation et le pilotage de l'activité, le suivi des résultats et de la performance en collaboration avec son équipe. Selon les objectifs à atteindre, il/elle peut être amené à proposer et mettre en œuvre des actions correctrices ou d'améliorations si nécessaire.</p> <p>L'emploi nécessite une haute technicité et des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience approfondie du domaine professionnel (5 ans minimum).</p>
C2	360	<p>Directeur(trice) de magasin : organise, gère et développe l'activité commerciale d'un magasin. Responsable de sa gestion administrative, budgétaire et comptable. Contribue à la définition et au pilotage de la stratégie de son magasin, dans le cadre d'objectifs généraux. Rend compte de l'activité du magasin aux fonctions régionales ou centralisées selon la taille du réseau.</p> <p>Assure l'animation, la gestion quotidienne et le management de son équipe, qui est composée d'un(e) ou plusieurs cadres et/ou employé(e)s hautement qualifié(e)s.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>
C3	450	
C4	500	<p>Dirigeant(e) d'entreprise : direction/coordination de la totalité de l'organisation.</p> <p>Cadre exerçant les fonctions de dirigeant(e) d'entreprise.</p>

Niveau	Coefficient	Filière bureautique, informatique et télécom
A1	140	Emploi non qualifié ou seuil d'accueil
A2	150	
A3	170	
A4	190	<p>Technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécom : intervient sur le site client et/ou à distance (télémaintenance, téléassistance) sur les équipements informatiques Hardware (matériels et périphériques) et Software (logiciels). Assure la préparation, l'installation et la configuration nouveaux matériels et logiciels au sein de l'entreprise cliente, la mise en réseau des équipements et des serveurs puis en effectue la maintenance.</p> <p>Nécessite des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac avec une première expérience.</p> <p>Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions : intervient sur le site client, en boutique et/ou à distance (télémaintenance, téléassistance) sur les équipements d'impression (scanners, photocopieurs, copieurs multifonctions, télécopieurs, imprimantes). Assure la préparation, l'installation et la configuration (standard ou spécifique) des équipements d'impression et la mise en connexions de ces matériels sur les réseaux informatiques des clients, puis en effectue la maintenance.</p> <p>Nécessite des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac avec une première expérience.</p>
A5	220	<p>Technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécom qualifié(e) : accompagne, en sus des fonctions de technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécoms, les utilisateurs dans la prise en main des systèmes et les assiste en cas de difficultés rencontrées.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales du milieu professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p> <p>Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions qualifié(e) : accompagne, en sus des fonctions de technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions, les utilisateurs dans la prise en main des systèmes et les assiste en cas de difficultés rencontrées.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales du milieu professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p> <p>Intégrateur(trice) informatique et/ou télécom : assure la mise au point d'un ou plusieurs projets d'applications informatiques, de solutions logicielles (applications métiers, applications web, téléphonie, sécurité...), jusqu'à leur intégration dans l'entreprise cliente, en fonction de directives générales.</p> <p>Participe au choix et à la rédaction du cahier des charges du projet d'intégration à partir d'une étude des besoins des utilisateurs, des problématiques métiers, de gestion des activités, des objectifs de performances recherchés et du système d'information du client, avec le service commercial.</p> <p>Nécessite des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac avec une première expérience.</p>

Niveau	Coefficient	Filière bureautique, informatique et télécom
B1	240	<p>Technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécom hautement qualifié(e) : réalise en autonomie l'ensemble des missions du/de la technicien(ne) de maintenance informatique et/ou télécoms qualifié(e), peut également participer à des audits et apporte son expertise technique en soutien à l'équipe commerciale. Rédige et met à jour la documentation permettant de résoudre les incidents similaires ultérieurement et de faciliter les prochaines interventions. Peut être amené(e) à informer les administrateurs réseaux du client sur les solutions mis en œuvre. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions hautement qualifié(e) : réalise en autonomie l'ensemble des missions du/de la technicien(ne) de maintenance de systèmes d'impressions qualifié(e), peut également participer à des audits et apporte son expertise technique en soutien à l'équipe commerciale. Rédige et met à jour la documentation permettant de résoudre les incidents similaires ultérieurement et de faciliter les prochaines interventions. Peut être amené(e) à informer les administrateurs réseau du client sur les solutions mis en œuvre. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Intégrateur(trice) informatique et/ou télécom qualifié(e) : répond à la définition d'intégrateur(trice) informatique et/ou télécom qualifié(e) en participant en outre à la phase de test amont des logiciels projetant d'être intégrés, et peut participer à la phase aval de formation et d'accompagnement des utilisateurs chez le client. L'emploi nécessite une expérience et des connaissances générales du milieu professionnel pouvant se matérialiser par un niveau Bac + 2.</p>
B2	260	<p>Administrateur(trice) réseaux : installe, configure et assure le bon fonctionnement technique, la sécurité et l'optimisation du (ou des) réseau(x) informatique(s) et/ou télécom(s) de la structure cliente dans le cadre de contrats de service conclus par l'équipe commerciale, ceci en fonction des normes et orientations fixées par sa hiérarchie.</p> <p>Dans le respect des obligations de confidentialité, garantit la qualité des transmissions, des connexions et la disponibilité des ressources à l'ensemble des utilisateurs de la structure cliente. Il/elle gère et résout les dysfonctionnements qui pourraient impacter les utilisateurs du (ou des) réseau(x) informatique(s).</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Superviseur(euse) technique et informatique : dans le cadre d'un programme de travail, pilote, coordonne et assure le suivi de l'ensemble des phases et des interventions définies dans le cahier des charges client, ainsi que les opérations de maintenance.</p> <p>Assure le suivi des développements et des interventions dans le respect des engagements commerciaux de l'entreprise et des procédures mises en place.</p> <p>Supervise et coordonne les équipes techniques sur les aspects de productivité et d'optimisation de la qualité, selon les objectifs fixés, notamment en pouvant être amené à formaliser les documents de travail qui servent de référence à l'équipe.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p>
B3	280	
C1	300	
C2	360	
C3	450	
C4	500	<p>Dirigeant(e) d'entreprise : Direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise.</p>

Niveau	Coefficient	Filière mobilier de bureau
A1	140	Emploi non qualifié ou seuil d'accueil
A2	150	Livreur(se), monteur(se), assembleur(se) : réalise des activités diverses à partir de consignes données et d'un planning défini. Ses missions incluent, sur la base des instructions reçues, la livraison des commandes chez le client, ainsi que le montage et l'installation finale selon les plans d'assemblage fournis. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).
A3	170	Livreur(se), monteur(se), assembleur(se) qualifié(e) : s'assure, en sus des fonctions du livreur(se), monteur(se), assembleur(se), du chargement du véhicule et de la vérification qualitative et quantitative des éléments chargés, ainsi que de l'outillage nécessaire pour installer le mobilier. Assure également le SAV. Travaille selon les instructions/consignes, et avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de son activité, en contactant notamment la clientèle si nécessaire. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).
A4	190	
A5	220	Technicien(ne) bureau études : à partir du cahier des charges de l'architecte d'intérieur qui lui est confié, assure de façon autonome la mise en œuvre, des projets d'implantation par la réalisation des plans associés et la planification des travaux liés au cahier. Il assure l'étude technique et de l'élaboration du dossier d'exécution nécessaire à la réalisation du projet d'agencement et d'aménagements intérieurs. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente <i>a minima</i> Bac + 2.
B1	240	Technicien(ne) bureau études qualifié(e) : gère, en sus des fonctions du/de la technicienne bureau étude, de manière autonome son secteur et son activité dans le cadre d'un programme de travail tout en faisant preuve d'initiatives. Ces initiatives peuvent l'amener à intervenir en soutien auprès des équipes dans la phase d'exécution du projet. L'emploi nécessite une haute technicité équivalente <i>a minima</i> Bac + 2 avec une expérience et/ou une spécialisation. Superviseur(se) équipe montage : assure la coordination, la planification et le suivi de la livraison, ainsi que l'installation de mobiliers de bureau chez les clients. Ces interventions s'inscrivent dans le cadre de montage et d'installation d'un ou quelques mobiliers jusqu'à l'aménagement complet d'un espace de travail. Est le référent technique de son équipe et joue un rôle dans la communication ascendante et descendante avec l'équipe commerciale et les clients. En fonction de directives générales, il est en charge sur son secteur de l'organisation et de l'animation d'une ou plusieurs équipes, de l'optimisation de la qualité, de la sécurité, de la productivité et se situe à l'interface avec les autres services. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente <i>a minima</i> Bac + 2.
B2	260	Architecte d'intérieur : dans le cadre d'un programme de travail, il conçoit et aménage des espaces de bureaux en alliant fonctionnalité et esthétisme, en sélectionnant les structures, volumes, matériaux et couleurs adaptés à l'aménagement du lieu. Il développe son projet en accord avec les souhaits du client, tout en respectant les réglementations en vigueur dans le domaine de la construction et de l'aménagement, ainsi que les contraintes techniques et budgétaires. Une fois la solution d'aménagement validée par le client, il assure le suivi et le contrôle de sa réalisation jusqu'à son achèvement en collaboration avec l'ensemble des intervenants impliqués. L'emploi nécessite une expérience en général de plusieurs années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente <i>a minima</i> Bac + 2 voir Bac + 3 dans le domaine professionnel.
B3	280	
C1	300	

Niveau	Coefficient	Filière mobilier de bureau
C2	360	
C3	450	
C4	500	Dirigeant(e) d'entreprise : Direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise

Niveau	Coefficient	Filière reprographie – Impression numérique
A1	140	<p>Emploi non qualifié ou seuil d'accueil pour les professionnels de la reprographie (éventuellement durée associée).</p> <p>Agent(e) de production non qualifié(e) : à partir des fiches de fabrication et des consignes précises, réalise des travaux et activités simples de préparation des opérations d'acheminement ou d'approvisionnement des documents ou produits (routage), et coopère ponctuellement dans les opérations de production d'impression et/ou de façonnage. Sans connaissances particulières hormis la scolarité obligatoire et/ou le savoir de base.</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO non qualifié(e) : à partir des fiches de fabrication et des consignes précises, réalise uniquement un travail simple de réception du fichier numérique préalablement créé et transmis par le client. Prépare le fichier et applique la charte graphique, afin de le rendre imprimable sur le support choisi par le client. Ces travaux ne nécessitent pas de connaissances de logiciel (composition, correction, mise en page, imposition électronique). Sans connaissances particulières hormis la scolarité obligatoire et/ou le savoir de base.</p>
A2	150	<p>Agent(e) de production : réalise des activités diverses à partir des fiches de fabrication et des consignes données, de production d'impression et de façonnage, consistant en des opérations de découpage, de pliage, d'encartage de l'impression pour obtenir la forme définitive des documents, et les opérations d'acheminement des documents ou produits (routage). Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO : réalise un travail de préparation du fichier numérique préalablement créé et transmis par le client, à partir des attentes du client, et suivant une charte graphique précise. Effectue les réglages des paramètres, réalise et contrôle les essais afin de le rendre imprimable sur le support choisi par le client. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p>
A3	170	<p>Agent(e) de production qualifié(e) : réalise, en sus des fonctions de l'agent(e) de production qui seront réalisées de manière variées (découpage, pliage, encartage de l'impression pour obtenir la forme définitive des documents), des travaux d'entretien et le nettoyage de base de ses machines selon le planning défini. Travaille selon les instructions/consignes, et avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de son activité. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO qualifié(e) : réalise, en sus des fonctions de l'opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO qui seront réalisées de manière variée, des travaux de préparations de fichiers en amont de l'impression ou d'exécution graphique nécessitant la connaissance des logiciels PAO usuels, parmi lesquels figurent le traitement d'images, l'étalonnage et le contrôle des tons et couleurs, le contrôle du chevauchement des couleurs. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p>

Niveau	Coefficient	Filière reprographie – Impression numérique
A4	190	<p>Agent(e) de production hautement qualifié(e) : réalise de façon autonome, en fonction d'instructions, la réalisation des travaux de production d'impression et/ou de façonnage dont l'entretien, nettoyage et approvisionnement complet de ses machines ou de la ligne automatisée en consommables et en supports imprimés. Règle, surveille et régule la machine ou la ligne. Des connaissances professionnelles pratiques et théoriques pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans le secteur des industries graphiques.</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO hautement qualifié(e) : réalise de façon autonome, en fonction de directives précises, les travaux de préparations de fichiers en amont de l'impression ou d'exécution et création graphique nécessitant la connaissance de tous les logiciels PAO. Des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans les secteurs des industries graphiques et de la communication.</p>
A5	220	<p>Agent(e) de production expert : répond à la définition de l'agent(e) de production qualifié(e), et assure sa production de manière autonome en fonction des instructions, propose des améliorations techniques pour optimiser la qualité et l'efficacité du travail. Apporte un appui technique aux autres agent(e)s moins qualifié(e)s et peut participer à l'animation et à la coordination au sein des équipes. L'emploi nécessite des connaissances professionnelles et techniques pouvant notamment se matérialiser dans une formation de niveau Bac pro avec une première expérience (dans le secteur des industries graphiques).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO expert(e) : répond à la définition d'opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO qualifié(e), en proposant en outre des améliorations techniques sur le logiciel. Nécessite des connaissances professionnelles et techniques pouvant notamment se matérialiser dans une formation de niveau Bac avec une première expérience (dans le secteur de la communication et/ou des industries graphiques).</p>
B1	240	<p>Responsable d'équipe de production : dans le cadre d'instructions ou d'un programme de travail, anime une équipe de plusieurs agent(e)s de production ou opérateurs(trices), veille au bon déroulement des opérations de production, au fonctionnement des installations, à la disponibilité des approvisionnements, ainsi qu'au respect des consignes et des exigences de production fixées en amont. Est le référent technique de son équipe et joue un rôle dans la communication ascendante et descendante des informations relatives à la production, en contact avec les commerciaux et les clients. Peut être amené(e) à accueillir les nouveaux entrants et à les former sur les machines et les différentes procédures et à participer à toutes activités de production au sein de l'atelier.</p> <p>Intervient en collaboration avec le/la chef(fe) d'atelier ou le/la responsable pour atteindre les objectifs de production, de qualité, et de délais. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p>

Niveau	Coefficient	Filière reprographie – Impression numérique
B2	260	<p>Chef(fe) d'atelier : dans le cadre d'instructions ou d'un programme de travail par sa hiérarchie, organise et supervise l'activité de l'atelier. Anime, coordonne, contrôle les agent(e)s de production ou opérateurs(trices) placés sous sa responsabilité, et assure la planification et le lancement de la production en contact avec les commerciaux et les clients. Répond aux questions techniques des commerciaux, et évalue la faisabilité des demandes clients, en apportant son expertise pour garantir la satisfaction de ces demandes.</p> <p>Prend en charge la gestion et l'utilisation du parc matériel et assure le suivi qualitatif et quantitatif, tout en veillant également au respect des plannings. Est responsable de l'utilisation et de la gestion du parc de machines de l'atelier, et s'assure de leur bon entretien, et de la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des installations pour qu'elles soient opérationnelles. Surveille également le stock des matières premières et fournitures nécessaires à la production. Est en collaboration avec le/la directeur(trice) d'atelier ou le/la dirigeant(e) pour atteindre les objectifs fixés et optimiser les processus de production. L'emploi nécessite une expérience en général de plusieurs années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente <i>a minima</i> à Bac + 2 voire à Bac + 3 dans le domaine professionnel.</p>
B3	280	
C1	300	<p>Responsable d'atelier : exercer, pour un atelier, des responsabilités visant à mettre en œuvre la gestion, la production et les activités dans un objectif de rentabilité, dans le respect des objectifs généraux fixés par sa direction. Responsable du recrutement, de l'encadrement et du développement des compétences des équipes de l'atelier. Travaille en interface avec d'autres services sur des aspects techniques et commerciaux, assure leur satisfaction et coordonne efficacement les activités à sa charge (production par exemple). Gère des budgets alloués, et les coûts de production (en lien avec les fournisseurs et les fabricants de machines). Responsable du suivi des performances de l'atelier ou du service, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, et met en œuvre des actions d'amélioration continue. L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience du domaine professionnel (5 ans minimum).</p>
C2	360	<p>Responsable d'ateliers : exerce, pour plusieurs ateliers, des responsabilités dans divers domaines, visant notamment à piloter la gestion de la production et des opérations dans un objectif de rentabilité et dans le respect des objectifs généraux fixés par sa direction. Est responsable du recrutement, de l'encadrement et du développement des compétences des équipes.</p> <p>Travaille en concertation avec d'autres directions (commerciale, fonction support) sur des aspects techniques et commerciaux pour comprendre les besoins clients, assurer leur satisfaction et coordonner efficacement des activités de production. Gère et optimise des budgets alloués et des coûts de production (en lien avec les fournisseurs et les fabricants de machines).</p> <p>Responsable du suivi des performances des équipes, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, élabore et met en œuvre des actions d'amélioration continue. L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>
C3	450	<p>Directeur(trice) d'atelier : niveau cadre supérieur ou membres de direction (à l'exclusion de la direction générale d'une entreprise voire d'un établissement (en général de 10 à 15 ans minimum)</p>
C4	500	<p>Dirigeant(e) d'entreprise : direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise.</p>

Niveau	Coefficient	Filière fonctions supports
A1	140	Emploi non qualifié ou seuil d'accueil
A2	150	
A3	170	
A4	190	
A5	220	<p>Assistant(e) de direction : en fonction de directives précises, assiste la direction, afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative de son activité. Prépare et réunit les éléments de travail, organise les réunions et assure le suivi de l'ensemble des activités visant à seconder la direction et à lui apporter un appui organisationnel.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente <i>a minima</i> Bac + 2.</p> <p>Comptable : veille, selon les directives du chef d'entreprise, à la préservation des ressources de l'entreprise, en gérant diverses opérations réglementées et en produisant des données comptables pour éclairer la direction dans ses décisions et répondre aux obligations légales. Gère, pour le responsable de comptabilité, la trésorerie suivant la délégation donnée et contrôle les comptes clients-fournisseurs</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente <i>a minima</i> Bac + 2.</p> <p>Gestionnaire de paie : recueille et traite, en fonction de directives précises, les éléments constitutifs de la rémunération de chaque salarié afin d'assurer la production des bulletins de salaire. Assure également, pour le responsable RH, certaines procédures techniques et administratives liées à la gestion du personnel (déclarations sociales, gestion des congés payés...)</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années ou des connaissances équivalente <i>a minima</i> Bac + 2.</p>

Niveau	Coefficient	Filière fonctions supports
B1	240	<p>Assistant(e) de direction qualifié(e) : assure, en sus des fonctions de l'assistant(e) de direction, la préparation et l'organisation logistique des différents événements professionnels. Organise, en fonction de directives générales, le tri et l'archivage des documents important et réalise les supports de communication (notes, correspondances, reporting, rapports, comptes rendus...)</p> <p>Fait également preuve d'initiative pour résoudre les problèmes nécessaires au maintien de son activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Comptable qualifié(e) : contrôle, en sus des fonctions du comptable, le respect du plan comptable appliqué et des normes en vigueur. Élabore, pour le responsable de comptabilité, les comptes annuels, enregistre les états financiers (compte de résultat, bilan, annexes associées) et tiens à jour les documents comptables obligatoires destinés aux contrôles.</p> <p>Fait également preuve d'initiative pour résoudre les problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Chargé(e) de ressources humaines : assure, sous la responsabilité du responsable des ressources humaines, la gestion administrative et opérationnelle des activités RH. En outre ses missions incluent, en accord avec la politique RH, la gestion des temps de travail du personnel, les congés et les absences en assurant la mise à jour du logiciel de gestion de temps. Traite également les démarches et courriers administratifs.</p> <p>Fait également preuve d'initiative pour assurer la continuité du service</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Chargé(e) de communication : crée et applique, de manière autonome, les différents axes de la stratégie de communication défini par le responsable de communication. Ses missions incluent la coordination et la diffusion d'un discours clair et d'une image positive auprès des différentes cibles auxquelles l'entreprise s'adresse (prospects, clients, salariés, grand public, presse...). Fait également preuve d'initiative pour résoudre les problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p> <p>Webdesigner – Designer graphique : selon les instructions de la hiérarchie, conçoit le graphisme et l'identité visuelle d'une interface web afin d'optimiser son ergonomie et mettre en valeur l'image de l'entreprise sur le long terme. Ses missions incluent, l'analyse de la demande de l'entreprise, l'observation des tendances de marché, la réalisation des esquisses différents supports (esquisses, maquettes, logo, etc.) ainsi que la bonne cohérence entre le fond et la forme de chaque support.</p> <p>En fonction de directives générales, fait preuve d'initiative et d'autonomie dans son organisation.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p> <p>Community Manager : met en œuvre la politique de représentation et de présence de l'entreprise sur les réseaux sociaux. Ses missions incluent la gestion des fichiers médias numériques dans la chaîne de production (formats, compression, codage etc), la livraison des flux d'images ainsi que de leur suivi. En lien avec le chargé de communication, assure la diffusion d'un discours clair et d'une image positive auprès des différentes cibles auxquelles l'entreprise s'adresse. Fait preuve d'initiative quant à la résolution de problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p>

Niveau	Coefficient	Filière fonctions supports
B2	260	<p>Data protection officer (DPO) : veille à la conformité des pratiques de l'enseigne avec les lois et réglementations sur la protection des données, telles que le règlement général sur la protection des données (RGPD).</p> <p>Ses missions incluent le traitement des demandes d'exercice des droits des personnes concernées (droit d'accès, de rectification, de suppression ou de portabilité des données personnelles), la mise en conformité des politiques et procédures en internes ainsi que la notification, en cas de violation de données, des autorités compétentes, en concertation avec la direction.</p> <p>Autonome, il/elle fait preuve d'initiative quant à la résolution de problèmes nécessaires au maintien de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel, équivalentes à un minimum Bac + 3.</p>
B3	280	
C1	300	<p>Responsable de comptabilité : garant, dans le cadre d'objectifs généraux, des orientations financières de l'entreprise, contribue à la préservation et au développement des ressources économiques. Assure également le management d'une équipe, tout en supervisant la tenue des comptes, notamment la saisie comptable et les travaux de révision.</p> <p>Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie nécessaire au bon fonctionnement de son service.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p> <p>Responsable des ressources humaines : à la charge de l'application de la politique et de la stratégie en matière de ressources humaines dans l'entreprise. En appui de la direction et dans le cadre d'objectifs généraux, conseille les opérationnels, supervise la gestion administrative du personnel et de la paie, s'assure de la qualité du dialogue social et pilote le développement RH.</p> <p>Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie nécessaire au bon fonctionnement de son service.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p> <p>Responsable de communication : est en charge, dans le cadre d'objectifs généraux, de valoriser l'identité et l'image de l'entreprise en élaborant la stratégie de communication en accord avec la direction. Il/elle définit les actions de communication, pilote les projets et leur mise en œuvre, gère le budget associé et supervise les chargés de communication. Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie nécessaire au bon fonctionnement de son service.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p> <p>Contrôleur(se) de gestion : au service de la performance financière et extra-financière, veille à la gestion économique d'une entité, à la bonne utilisation de ses ressources. Ses missions incluent la communication aux instances décisionnaires des données sur les résultats opérationnels et des prévisions budgétaires pour éclairer leurs stratégies, le tout en coordonnant les opérationnels. Propose également des mesures correctrices pour améliorer la rentabilité. Autonome, il ou elle fait preuve d'initiative pour optimiser et améliorer la mise en œuvre des objectifs.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissances ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>

Niveau	Coefficient	Filière fonctions supports
C2	360	<p>Responsable de service/département : (emploi-repère indicatif applicable uniquement en l'absence d'emploi repère plus précis se rapprochant du poste à peser) Gère et optimise des budgets alloués au département ou service dont il/elle a la responsabilité. Initiative relative à l'élaboration de solutions et de préconisations nécessaires au fonctionnement de son service/département dans le cadre d'objectifs généraux.</p> <p>Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés. Responsable du suivi des performances des équipes, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, élabore et met en œuvre des actions d'amélioration continue.</p> <p>L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>
C3	450	<p>Directeur(trice) de service : (emploi-repère indicatif applicable uniquement en l'absence d'emploi repère plus précis se rapprochant du poste à peser) Bénéficie de larges pouvoirs d'organisation et de gestion d'une partie ou d'un sous-ensemble de l'entreprise. Est membre du comité de direction de l'entreprise lorsqu'il existe. Initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives.</p> <p>Encadrement hiérarchique sur plusieurs cadres.</p> <p>L'emploi nécessite une haute spécialisation dans une ou plusieurs disciplines ainsi qu'une expérience large et étendue (en général de 10 à 15 ans minimum).</p>
C4	500	<p>Dirigeant(e) d'entreprise : direction/coordination de la totalité de l'organisation. Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise.</p>

Les partenaires sociaux de la branche rappellent aux employeurs, en charge de l'application de l'accord, que la méthode de classification doit être mise en œuvre telle qu'exposée au chapitre II. À ce titre, le positionnement des métiers et emplois de la branche du présent annexe n'a qu'une valeur illustrative et indicative minimale du classement de certains emplois repères.

Annexe 3 Définitions/lexique

Connaissance/technicité

Définition de niveau de l'Éducation nationale (décret du n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles).

Scolarité obligatoire : le niveau 2 de l'Éducation nationale atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. L'activité professionnelle associée s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie.

CAP, BEP : le niveau 3 de l'Éducation nationale atteste la capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances.

Bac : le niveau 4 de l'Éducation nationale atteste la capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités.

Bac + 2 : le niveau 5 de l'Éducation nationale atteste la capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes.

Bac + 3/4 : le niveau de l'Éducation nationale 6 atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser.

Bac + 5 : le niveau 7 de l'Éducation nationale atteste la capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité.

Bac + 8 : le niveau 8 de l'Éducation nationale atteste la capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation.

Profondeur et étendue du savoir

Savoirs de base

Profondeur/étendue du savoir : niveau de base où l'acquisition se limite à observer et mémoriser des informations élémentaires (lire, écrire, compter).

Type d'application du savoir : connaître (reconnaissance et restitution des informations apprises). Observation et mémorisation de l'information.

Connaissances élémentaires

Profondeur/étendue du savoir : compréhension simple de notions ou d'informations élémentaires.

Type d'application du savoir : comprendre (interprétation et explication des informations mémorisées).

Professionnelles essentiellement pratiques

Profondeur/étendue du savoir : acquisition de compétences pratiques appliquées à des tâches spécifiques.

Type d'application du savoir : appliquer (utilisation des informations et méthodes apprises pour résoudre des problèmes concrets).

Professionnelles théoriques et pratiques

Profondeur/étendue du savoir : connaissance approfondie des modèles théoriques, combinée à leur mise en œuvre pratique.

Type d'application du savoir : appliquer (approfondissement), mise en œuvre réfléchie et stratégique de modèles complexes.

Générales dans une partie d'une discipline

Profondeur/étendue du savoir : compréhension générale d'un domaine ou d'un sous-domaine avec capacité d'interprétation.

Type d'application du savoir : analyser et Interpréter (identifier les relations et structurer les informations dans un cadre plus large).

Approfondies dans une partie d'une discipline

Profondeur/étendue du savoir : maîtrise approfondie d'un segment disciplinaire, permettant d'innover en s'appuyant sur des idées préexistantes.

Type d'application du savoir : analyser et synthétiser (intégrer des éléments existants pour proposer des solutions nouvelles).

Approfondies dans 1 discipline ou générales dans plusieurs disciplines

Profondeur/étendue du savoir : compréhension large et interdisciplinaire ou expertise concentrée sur une seule discipline.

Type d'application du savoir : élaborer et évaluer (discrimination critique des idées pour évaluer et construire des solutions optimales).

Spécialisées dans 1 discipline ou approfondies dans plusieurs disciplines

Profondeur/étendue du savoir : expertise ciblée sur une discipline ou combinée à une vision globale pluridisciplinaire.

Type d'application du savoir : juger et concevoir (capacité à concevoir des concepts ou des solutions innovantes basées sur un jugement critique).

Hautement spécialisées dans une discipline

Profondeur/étendue du savoir : niveau de spécialisation le plus élevé, avec une expertise approfondie permettant une création conceptuelle ou scientifique.

Type d'application du savoir : créer (génération de nouvelles idées, approches, concepts ou produits).

Autonomie (contrôle et initiative)

Consignes

Instructions strictes et formelles (ou série d'instructions) données à un salarié (en général peu qualifié) pour lui prescrire ce qu'il doit faire ou ne doit pas faire. En général, constituées d'une succession de tâches.

Une consigne est une indication, claire et précise, destinée à guider une action immédiate ou à court terme. Elle définit une tâche spécifique à accomplir sans laisser de place à l'interprétation ou à la flexibilité.

Temporalité : infra-quotidienne ou quotidienne.

Contrôle : permanent.

Autonomie associée : faible. L'exécution est strictement dirigée.

Instructions

Ensemble d'indication et explications, orales ou écrites, donnés à un salarié afin de lui indiquer la méthode à suivre, le travail à accomplir ou la continuité de son activité. Les instructions sont un ensemble de consignes ordonnées visant à réaliser une tâche ou une activité. Elles peuvent inclure des détails méthodologiques et des étapes à suivre dans un ordre précis. Elles sont moins prescriptives que les consignes.

Temporalité : quotidienne ou infra hebdomadaire.

Contrôle : fréquent.

Autonomie associée : faible à modérée. Le cadre d'exécution est défini, mais l'interprétation ou l'adaptation peuvent être nécessaires dans certains cas.

Programme de travail

Ensemble d'opérations, souvent cycliques, constituant un plan de travail établi à l'avance et à réaliser à une échéance donnée. Le programme de travail est un plan structuré décrivant les tâches ou activités à accomplir dans une période définie, souvent avec des priorités, des délais et des ressources. Il peut inclure des instructions mais laisse une marge pour organiser l'exécution. Il est moins prescriptif que les instructions.

Temporalité : hebdomadaire ou infra mensuelle.

Contrôle : par la réalisation.

Autonomie associée : modérée. Le salarié a la liberté de choisir l'ordre ou les méthodes pour atteindre les résultats attendus.

Objectifs

Ensemble prédéterminé de réalisation que l'on se souhaite d'atteindre et sur lesquelles se concentre les activités dans un but donné. Un objectif est un résultat ou la mise en œuvre de moyen à atteindre dans un délai donné. Il constitue une finalité claire et le cas échéant détermine les moyens spécifiques pour y parvenir. Les objectifs sont moins prescriptifs qu'un programme de travail.

Temporalité : mensuelle, semestrielle ou annuelle.

Contrôle : par l'atteinte des objectifs et les résultats.

Autonomie associée : modérée à élevée. Le salarié propose ou détermine les moyens et les actions nécessaires pour atteindre l'objectif.

Directives

Ensemble d'objectifs généraux données auxquelles on doit se conformer en vue d'une ligne de conduite déterminée pour conduire l'activité.

Les directives sont des lignes d'action générales fournissant un cadre pour guider la prise de décision et les activités. Elles sont moins prescriptives que les objectifs.

Temporalité : pluriannuelle et moyen terme.

Contrôle : *a posteriori* par la mise en œuvre d'un plan ou d'une politique donnée.

Autonomie associée : élevée. Le salarié oriente les décisions sans définir précisément les étapes.

Orientations

Ensemble de directives générales en lien avec la stratégie d'entreprise orientant l'activité en donnant une direction à une activité ou l'orientant vers un résultat donné.

Les orientations désignent des principes stratégiques ou des visions à long terme qui influencent les décisions et les actions dans un cadre large. Elles sont moins prescriptives que les directives.

Temporalité : pluriannuelle et long terme.

Contrôle : *a posteriori* par l'atteinte d'un plan ou d'une politique donnée.

Autonomie associée : très élevée. Le salarié détermine les stratégies et les actions spécifiques en fonction de la vision de l'entreprise.

Responsabilité (rôle et type de coopération)

Coopération périodique ou ponctuelle

Participer (avec une ou plusieurs personnes) à une action commune en opérant conjointement avec quelqu'un, et en échangeant pour réaliser ses activités. La coopération désigne la participation active de plusieurs personnes ou entités à une tâche commune, avec un partage volontaire des informations et des efforts, sans hiérarchie explicite.

Responsabilité associée : basique, partagée de manière horizontale. Aucun rôle directif ou contraignant n'est assigné.

Coopération régulière

Participer régulièrement et en continu à des activités ou travaux communs en apportant une aide régulière à un autre salarié, pour l'assister dans son activité en lui apportant des réponses ou des solutions. La coopération régulière se caractérise par une collaboration fréquente et organisée entre plusieurs acteurs pour atteindre des objectifs communs. Elle implique une structure minimale pour assurer la continuité des interactions.

Responsabilité associée : faible à modérée, avec un engagement soutenu dans le temps et une participation coordonnée.

Appui technique/organisationnel

Support, aide et soutien aux salariés de l'environnement immédiat leur permettant d'accomplir leurs activités selon des principes d'actions structurés et opérationnels.

Il s'agit de fournir un soutien spécialisé pour résoudre des problèmes techniques ou aider à l'organisation d'une activité, sans prendre en charge la responsabilité globale.

Responsabilité associée : modérée. Le rôle est d'accompagner et de faciliter les opérations.

Transmission de savoir

Communiquer, faire connaître et favoriser l'acquisition de savoirs et connaissances théoriques ou pratiques dans un domaine professionnel.

La transmission du savoir est le processus par lequel une personne ou une organisation partage des connaissances, compétences ou expériences avec d'autres, dans le but de les intégrer, de les comprendre ou de les appliquer. Elle varie de l'appui technique individuel à l'animation pédagogique, et s'inscrit dans une dynamique d'apprentissage et de collaboration.

Responsabilité associée : modérée. Le rôle est d'accompagner et de faciliter l'apprentissage des connaissances.

Animation

Faire agir, mobiliser ou mener une équipe de salariés ou collaborateurs en mettant en œuvre des méthodes de conduite d'activité afin d'assurer son fonctionnement. L'animation consiste à motiver, mobiliser et engager un groupe dans une dynamique collective pour atteindre un objectif commun. Elle inclut souvent la gestion d'échanges et la création d'une ambiance favorable à la coopération sans exercice d'une autorité hiérarchique directe ou lien de subordination.

Responsabilité associée : modérée à élevée, en particulier sur la qualité de la dynamique collective.

Coordination d'équipe

Ordonner et combiner de manière cohérente les actions et les activités d'une ou plusieurs équipes de salariés ou collaborateurs en vue de l'atteinte des buts et objectifs poursuivis, sans responsabilité hiérarchique formelle.

La coordination implique la mise en relation des différentes actions ou ressources pour assurer la cohérence et l'efficacité globale d'un projet ou d'une activité.

Responsabilité associée : élevée, avec une autorité transverse pour harmoniser les contributions.

Supervision

Exercer un suivi de l'organisation et l'exécution d'un travail accompli par d'autres précisément ou dans ses grandes lignes (l'activité), sans responsabilité hiérarchique formelle.

Superviser consiste à suivre l'exécution des tâches d'une équipe ou d'un projet, en apportant des précisions et des ajustements si nécessaire, sans exercice d'une autorité hiérarchique directe ou lien de subordination.

Responsabilité associée : élevée, axée sur le contrôle de la conformité et le soutien opérationnel.

Contrôle

Le contrôle est l'action de vérifier que les activités, les processus ou les résultats respectent les standards, les normes ou les objectifs fixés.

Responsabilité associée : élevée, centrée sur la conformité et les résultats.

Encadrement hiérarchique

Organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel (atteinte des résultats de l'équipe, optimisation des ressources/de l'organisation, développement des compétences, promotions, propositions salariales, application des règles collectives...).

L'encadrement hiérarchique consiste à gérer directement une ou plusieurs équipes en prenant des décisions sur la répartition des tâches, le suivi des performances, et les relations professionnelles.

Responsabilité associée : très élevée, avec une autorité directe sur les collaborateurs.

Gestion de moyens (humains, matériels ou financiers)

Organisation et conduite du travail ou d'équipes sans lien de subordination (gestion de projet, appui au fonctionnement de l'organisme...). La gestion de moyens correspond à l'administration et à l'optimisation des ressources (humaines, financières, matérielles) pour atteindre des objectifs définis.

Responsabilité associée : très élevée, centrée sur la performance des ressources.

Coordination d'un ensemble de ressources/moyens ou d'activité

Assurer la cohérence et l'interdépendance des différentes ressources ou moyens mobilisés sur des projets ou des activités complexes et souvent transversales.

Responsabilité associée : très élevée, avec une gestion transverse des équipes et des moyens.

Direction

Ensemble d'actions combinées et structurées selon un schéma stratégique visant l'efficience et l'efficacité opérationnelle et fonctionnelle de son périmètre ou de l'entreprise afin d'atteindre les buts poursuivis et orientations fixées.

La direction d'entreprise consiste à définir la stratégie globale, piloter les activités et assurer la responsabilité des résultats économiques, humains et sociaux.

Responsabilité associée : maximale, avec un pouvoir décisionnel global et une responsabilité complète sur tout ou partie de l'entreprise.

Accord du 19 décembre 2024
relatif aux salaires minimaux conventionnels
à compter du 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550141M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 18 décembre 2024 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels applicable à compter du 1^{er} octobre 2023, signé le 12 septembre 2023.

Dans un contexte économique dégradé mais avec la volonté de négocier une nouvelle grille des salaires minimaux conventionnels à la suite de l'échec des négociations du début d'année 2024, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2025 en répondant à trois priorités :

- augmenter les salaires des coefficients des ouvriers/employés, inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance à la suite de l'augmentation anticipée du Smic du 1^{er} novembre 2024 ;
- instaurer de nouveau un écart significatif de + 12 euros entre le premier coefficient de la grille et le salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- augmenter les salaires des autres coefficients des ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et cadres tout en conservant les écarts existants entre les coefficients.

Article 1^{er} | Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2025

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
Ouvriers/employés	Niveau I	125	1 813,8 €
		130	1 819,1 €
		135	1 824,4 €
		140	1 830,6 €
	Niveau II	145	1 835,9 €
		150	1 841,2 €
		155	1 846,4 €
		160	1 858,0 €
		165	1 879,0 €
	Niveau III	170	1 889,4 €
		175	1 922,7 €
		180	1 955,0 €
		185	1 988,3 €
		190	2 019,5 €
		195	2 053,9 €
Techniciens/ agents de maîtrise	Niveau IV	200	2 104,9 €
		205	2 125,8 €
		210	2 147,7 €
		215	2 171,6 €
		220	2 201,8 €
		225	2 238,2 €
	Niveau V	230	2 274,6 €
		235	2 311,2 €
		240	2 348,6 €
		245	2 384,0 €
		250	2 419,4 €
		255	2 456,9 €

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
	Niveau VI	260	2 495,5 €
		265	2 531,9 €
		270	2 570,5 €
		275	2 607,9 €
		280	2 645,5 €
		285	2 680,9 €
		290	2 720,5 €
		295	2 756,9 €
	Niveau VII	300	2 794,3 €
		305	2 830,8 €
		310	2 868,3 €
		315	2 906,9 €
		320	2 944,3 €
		325	2 981,8 €
		330	3 016,2 €
		335	3 055,7 €
		340	3 092,2 €
		345	3 130,7 €
Cadres	Niveau VIII	350	3 280,3 €
	Niveau IX	400	3 537,6 €
	Niveau X	600	4 955,2 €
		700	5 695,1 €

Article 2 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 | *Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la

branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 | Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au salaire minimum conventionnel du premier coefficient prévu par le présent accord.

Article 5 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minimaux hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

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

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

Article 8 | Modalités d'application

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

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 décembre 2024
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Rhône)

NOR : ASET2550146M

IDCC : 1596

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

FBTP Rhône ;

CAPEB Rhône Lyon,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT Rhône-Alpes ;

FO BTP Bois ;

UNSA Industrie et construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,59 euros	4,43 euros	12,05 euros
II	2,93 euros	7,99 euros	
III	4,21 euros	12,11 euros	
IV	5,49 euros	16,57 euros	
V	6,69 euros	20,78 euros	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I a	0,97 euros	3,65 euros	12,05 euros
I b	1,59 euros	4,43 euros	
II	2,93 euros	7,99 euros	
III	4,21 euros	12,11 euros	
IV	5,49 euros	16,57 euros	
V	6,69 euros	20,78 euros	

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 3 décembre 2024
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Rhône)

NOR : ASET2550147M

IDCC : 1597

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

FBTP Rhône ;

CAPEB Rhône Lyon,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT Rhône-Alpes ;

FO BTP Bois,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,59 euros	4,43 euros	12,05 euros
II	2,93 euros	7,99 euros	
III	4,21 euros	12,11 euros	
IV	5,49 euros	16,57 euros	
V	6,69 euros	20,78 euros	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I a	0,97 euros	3,65 euros	12,05 euros
I b	1,59 euros	4,43 euros	
II	2,93 euros	7,99 euros	
III	4,21 euros	12,11 euros	
IV	5,49 euros	16,57 euros	
V	6,69 euros	20,78 euros	

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 décembre 2024
à l'accord du 17 janvier 2013
relatif aux contrats de professionnalisation

NOR : ASET2550153M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

UNSA commerce et services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 6 de l'accord

Le présent avenant annule l'article 6 de l'accord susvisé et le remplace par :

« Article 6 | Prise en charge financière

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO des entreprises de proximité, désigné par la branche par l'accord du 6 décembre 2018, sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement (informations à retrouver sur le site Internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>).

Les travaux de la CPNEFP permettent de définir des niveaux de prise en charge différents selon les qualifications visées. »

Article 2 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et dans le respect de l'article L. 2234-3 du code du travail.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Afin de garantir la prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCO désigné pour les entreprises de la branche cet avenant entrera en vigueur dès sa signature et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 21 janvier 2025

relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel
« Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage
des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer »

NOR : ASET2550148M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La création du certificat complémentaire professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer » correspond à un contexte caractérisé par la restructuration du CQP RNCP17333 « Moniteur de canoë kayak option eau calme et eau vive » et « Moniteur de canoë kayak option eau calme et mer ».

Le CQP RNCP38799 répond aux besoins d'encadrement et d'emplois les plus courants. Le CCP « Conduite d'une séance d'encadrement de canoë kayak et sports de pagaie en mer » répond à des besoins d'encadrement et d'emplois spécifiques liés à l'environnement de pratique et définit comme suit : le titulaire du CCP « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer » exerce : en mer, dans le respect de la réglementation locale, avec un vent de force 3 Beaufort maximum et jusqu'à 1 mille d'un abri.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux créent, à travers leur organisme certificateur du sport (OCS), le certificat complémentaire « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer ».

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Arcueil, le 21 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 21 janvier 2025

relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel
« Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté »

NOR : ASET2550149M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le certificat complémentaire professionnel « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté » vise à reconnaître une qualification indispensable à la bonne prise en compte du public porteur de troubles du neurodéveloppement (un trouble du neurodéveloppement se caractérise par une perturbation du développement cognitif et/ou affectif qui entraîne un retentissement important sur le fonctionnement adaptatif scolaire, social et familial). Son objet est de garantir la sécurité du titulaire du CCP mais également de lui permettre d'accueillir dans de bonnes conditions chaque individu dans sa singularité et avec sa spécificité. La connaissance des différentes caractéristiques et l'adaptation pédagogique nécessaire jouent un rôle déterminant dans l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu sportif dit « ordinaire ».

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux créent, à travers leur organisme certificateur du sport (OCS), le certificat complémentaire « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté ».

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Arcueil, le 21 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 21 janvier 2025

relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel
« Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage
des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive »

NOR : ASET2550150M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La création du certificat complémentaire professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive » correspond à un contexte caractérisé par la restructuration du CQP RNCP17333 « Moniteur de canoë kayak option eau calme et eau vive » et « Moniteur de canoë kayak option eau calme et mer ».

Le CQP RNCP38799 répond aux besoins d'encadrement et d'emplois les plus courants. Le CCP « Conduite d'une séance d'encadrement de canoë kayak et sports de pagaie en mer » répond à des besoins d'encadrement et d'emplois spécifiques liés à l'environnement de pratique et définit comme suit : le titulaire du CCP « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive » exerce en eau vive : sur tout type de plan d'eau intérieurs, dans le respect de la réglementation locale, au sein d'une rivière de classe II, passages III non successifs.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux créent, à travers leur organisme certificateur du sport (OCS), le certificat complémentaire « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive ».

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Arcueil, le 21 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 novembre 2024
relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2550155M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire. Il fixe les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois.

Cet accord revalorise, notamment à la suite de l'augmentation du Smic intervenue le 1^{er} novembre 2024, la grille des salaires minimums fixée par le précédent accord de branche signé le 30 juin 2023, étendu par arrêté du 16 octobre 2023 (JO du 20 octobre 2023).

Les minima fixés dans cet accord tiennent compte de la situation économique difficile dans laquelle se trouve le secteur de la librairie, sans pour autant bloquer l'évolution de la grille. Cette situation a fait l'objet de longs échanges lors des négociations, et reflète le compromis entre :

- les difficultés économiques concrètes et réelles du secteur ;
- pour rappel, le marché du livre est encadré par le prix unique du livre par lequel ce sont les éditeurs qui fixent les prix de vente des ouvrages et non les libraires, ceux-ci n'ayant donc pas la possibilité autonome de répercuter la hausse de leurs charges sur leurs prix de vente ;
- du fait d'un rapport de forces commercial très déséquilibré entre les libraires indépendants, très majoritairement des TPE, et de grands groupes d'édition (Hachette – Vivendi, Editis – CMI, Madrigall, Médias participation...), les marges commerciales des libraires sont très faibles alors qu'ils doivent faire face à une rétraction des ventes (aux particuliers comme aux « collectivités » via les marchés publics), à une forte hausse de leurs charges et à une revalorisation des prix fixés par les éditeurs bien inférieure à l'inflation ;

- les frais de personnel représentent 20 % du chiffre d'affaires des librairies et plus de la moitié de leur marge commerciale. C'est donc malheureusement sur ce premier poste de « charges » que les libraires procèdent à des arbitrages pour éviter la cessation des paiements. Ainsi, outre des fermetures de librairies, les tensions économiques relevées dans le secteur ont pour conséquences l'impossibilité de remplacer les départs, des licenciements économiques, des gérants ne se rémunérant pas ou peu, etc. ;
- et la volonté de tous les partenaires sociaux de continuer à faire évoluer la grille des minima de branche en conservant le premier niveau à 10 € au-dessus du Smic, et en maintenant les écarts existants entre les niveaux, afin de ne pas accentuer les difficultés des salariés en librairie faisant face à un pouvoir d'achat en baisse.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que les salaires fixés par la branche sont des minimums obligatoires, et demandent aux employeurs, lorsque cela reste possible économiquement, de prendre en compte la situation des salariés de la branche, essentiels à la qualité de service rendue par les librairies indépendantes, en améliorant ces minima.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2 | Principes généraux

Le barème des salaires minimums garantis et de la prime d'ancienneté est fixé pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne.

Pour les salariés à temps partiel, les montants fixés par le présent accord s'appliquent au prorata de leur temps de travail.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne, et, pour les salariés à temps partiel, des heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de leur durée du travail hebdomadaire contractuelle, n'entrent pas dans l'assiette de détermination des salaires minimums garantis par le présent accord.

Article 3 | Barème des rémunérations minimums garanties

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant minimum des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
Employés	1	Agent d'entretien Manutentionnaire Caissier/caissière Chauffeur-livreur	1 812
	2	Réceptionnaire Vendeur A Vendeur B Secrétaire comptable	1 826
	3	Comptable A Vendeur C Vendeur D	1 840
	4	Vendeur E	1 854
	5	Comptable B Vendeur F	1 929
Agents de maîtrise	6	Gestionnaire de rayon A	2 017
	7	Gestionnaire de rayon B	2 187
	8	Responsable de secteur Responsable de magasin A	2 402
Cadres	9	Responsable de magasin B Directeur-trice de magasin A	2 617
	10	Directeur-trice de magasin B	3 157
	11		3 602
	12		3 947

Article 4 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable aux salariés des catégories employés et agents de maîtrise (art. 18 c) de la convention collective nationale de la librairie (IDCC 3013) est le suivant :

(En euros.)

Ancienneté	Montant brut de la prime d'ancienneté
3 ans	30
6 ans	50
9 ans	60

Ancienneté	Montant brut de la prime d'ancienneté
12 ans	80
15 ans	100
20 ans	120

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation en fonction de la taille des entreprises.

Article 6 | Égalité hommes/femmes

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle.

Le diagnostic issu du dernier rapport social de branche montre que la profession est à grande majorité féminine avec 2/3 de femmes salariées contre 1/3 d'hommes. Les données relatives aux salaires ne font pas apparaître de difficultés particulières en matière d'écarts de salaires entre les femmes et les hommes. En revanche, les données montrent que la proportion de femmes et d'hommes dans les derniers niveaux de la grille s'inversent, laissant apparaître un phénomène dit du « plafond de verre ».

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations. En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Un accord étendu du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la librairie traite de ce sujet de manière approfondi.

La branche, au travers de cet accord et des actions qu'elle met en œuvre au sein de l'OPCO EP via sa CPNEFP et la section paritaire professionnelle qu'elle préside, promeut tant dans le contenu que dans l'accès, les formations continues et initiales de haut niveau et qualité pour permettre un accès plus important aux salariés et notamment aux femmes vers les postes les plus élevés de la grille des emplois.

Article 7 | Entrée en vigueur

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié après le 15^e jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au 1^{er} jour du 2^e mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimums de la branche de la librairie.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9 | Dépôt

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 décembre 2024

relatif à la revalorisation des barèmes de rémunération minimale
applicables au sein des offices publics de l'habitat,
des sociétés de coordination et coopératives HLM

NOR : ASET2550158M

IDCC : 3220

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

FNSCHLM ;

FOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet et champs d'application

Le présent accord s'applique aux organismes visés par le champ d'application de la convention collective des organismes publics et coopératifs de l'habitat social tel que défini par l'article 1^{er} de l'accord de convergence n° 1 du 19 septembre 2023. Il annule et remplace l'accord du 24 janvier 2024 relatif aux anciens barèmes de rémunération applicables au sein des offices publics de l'habitat, des sociétés de coordination et des sociétés coopératives HLM.

Dans le cadre du processus de convergence initié à la suite de la fusion des branches des personnels des offices publics de l'habitat, des sociétés de coordination et des sociétés coopératives d'HLM par arrêté du 16 novembre 2018, les partenaires sociaux ont abouti à l'élaboration d'un système de classification professionnelle unique, assorti d'un barème de rémunération unique. Ce nouveau système de classification est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 avec un délai de mise en œuvre laissé aux organismes de 24 mois, selon les dispositions de l'article 2 de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023.

Compte tenu de ce délai, les partenaires sociaux, ont convenu que durant cet intervalle, les systèmes de classification appliqués au sein des organismes et les barèmes nationaux de

salaires minima OPH ou coopératives d'HLM demeurent en vigueur sous réserve, selon le cas, de leur éventuelle révision ou modification.

Tenant compte du contexte économique actuel et constatant que certains des salaires minima, prévus par les grilles applicables aux anciennes classifications et à la nouvelle classification, se trouvent, du fait de l'inflation, à un niveau inférieur au Smic, les partenaires sociaux ont souhaité négocier pour faire réviser ces anciennes grilles.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord se sont rencontrés pour négocier en vue de la revalorisation et l'évolution de :

- la grille de minima commune correspondant à la nouvelle classification ;
- la grille de minima applicable aux OPH et SC ;
- la grille de minima applicable aux Coop'HLM.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche issue de la fusion ont mené les négociations en matière de grille de rémunération de manière conjointe mais celles-ci se formalisent par l'établissement de trois grilles de rémunération distinctes.

Ces grilles s'appliquent aux organismes selon qu'ils ont mis en œuvre la nouvelle classification de branche issue de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023 ou qu'ils appliquent encore les anciennes grilles.

Article 2 | Actualisation du barème national des salaires minimums hiérarchiques des organismes publics et coopératifs de l'habitat social appliquant la nouvelle classification commune

Le tableau, fixant les salaires minimums hiérarchiques correspondant à la classification commune applicable dans les organismes publics et coopératifs de l'habitat social, prévu à l'annexe 1 de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023 est modifié, à compter du 1^{er} janvier 2025 comme suit :

Classes d'emplois	Cotations	Catégories	Salaire minimum hiérarchique
1	6 7 8 9	Employés	1 801,80 €
2	10 11 12 13		1 866,55 €
3	14 15 16 17		1 931,88 €
4	18 19 20	Agents de maîtrise	2 028,48 €
5	21 22 23		2 150,18 €
6	24 25 26		2 279,19 €
7	27 28 29		2 415,94 €
8	30 31 32	Cadres	2 657,53 €
9	33 34 35		2 976,44 €
10	36 37 38		3 333,62 €
11	39 40 41		3 833,66 €
12	42 43 44		4 408,71 €
13	45 46 47 48		5 290,45 €

Article 3 | Actualisation du barème national des rémunérations de base des OPH et SC

La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires bruts de base
I	1	255	1 801,80 €
	2	262	1 823,40 €
II	1	278	1 906,98 €
	2	301	2 046,47 €
III	1	371	2 487,29 €
	2	452	2 974,59 €
IV	1	625	4 036,09 €
	2	880	5 671,85 €

La rémunération de base garantie, prévue par les anciennes dispositions de la convention collective des offices publics de l'habitat, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Article 4 | Actualisation du barème national des rémunérations de base des Coop'HLM

La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux de classification est établie comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Classification	Minima
Niveau A1	1 801,80 €
Niveau A2	1 892,90 €
Niveau A3	2 004,87 €
Niveau A4	2 212,88 €
Niveau A5	2 411,82 €
Niveau A6	2 657,51 €
Niveau A7	2 898,29 €
Niveau A8	3 060,37 €
Niveau A9	3 243,34 €
Niveau A10	3 548,10 €
Vendeurs avec commissions	1 801,80 €
Annexe IV	1 801,80 €

La rémunération de base garantie, prévue par les anciennes dispositions de l'ancienne convention collective des Coop'HLM, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Article 5 | Application du barème national de base dans les organismes

Les anciennes grilles OPH et Coop'HLM s'appliquent aux organismes tant qu'ils n'ont pas mis en œuvre la nouvelle classification de branche, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les organismes.

La nouvelle grille OPCHS s'applique aux organismes qui ont mis en œuvre la nouvelle classification, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les organismes.

Article 6 | Rappel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués par les rapports de branches.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes. Les parties signataires rappellent que les organismes doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatés qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Article 7 | Application dans les organismes de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables aux organismes de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2025, à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 10 | Clauses de suivi et de rendez-vous

Les dispositions du présent accord seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

Article 11 | Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale organismes publics de l'habitat social.

Fait à Paris, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 18 décembre 2024
relatif à la mise en œuvre efficiente du financement du paritarisme

NOR : ASET2550131M

IDCC : 3242

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

SPHR ;

SPQR ;

SPQD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions conventionnelles de l'article 3.5 alinéa 1 de la convention collective nationale (CCN) de la presse en régions signée en date du 9 août 2021 mettant en place un dispositif de financement du paritarisme et de dialogue social. L'article 3.5 alinéa 1 de la CCN précitée dispose ce qui suit : « Partageant l'objectif de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour définir et mettre en place un dispositif de soutien au paritarisme de la branche. »

Il est important de rappeler que c'est la loi Sapin en date du 5 mars 2014 qui a instauré, à compter de 2015, une contribution sur les salaires pour financer le « dialogue social », c'est-à-dire les organisations syndicales et patronales. En effet, et en application des dispositions des articles L. 2135-9 et suivants du code du travail, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficient de financements versés par le fonds paritaire national et géré par l'association de gestion du fonds pour le financement du dialogue

social (AGFPN, organisme paritaire mis en place pour gérer et répartir le produit des prélèvements).

Ce fonds vise notamment la participation, la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement. Ces financements sont majoritairement issus de la contribution des entreprises spécifique qui s'élève à 0,016 % de la masse salariale.

En sus de cette contribution légale, la CCN de la presse en régions du 9 août 2021 a instauré une contribution conventionnelle annuelle des entreprises de presse en régions s'élevant à 0,07 % de la masse salariale.

Le présent avenant porte sur :

- la détermination des missions du fonds conventionnel de financement du dialogue social ;
- la création d'une association paritaire de gestion du fonds conventionnel du paritarisme ;
- la désignation de l'organisme collecteur de la contribution des entreprises ;
- le montant de la contribution conventionnelle des entreprises ;
- les règles d'affectation du fonds.

Article 1^{er} | Missions du fonds conventionnel

Le présent accord, qui constitue un avenant à la CCN de la presse en régions du 9 août 2021, a pour objet de donner aux instances de la branche impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour mener à bien leurs missions et assurer notamment :

- la promotion des métiers de la presse ;
- la visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche ;
- la transmission des informations et l'information régulière des salariés et des entreprises de la branche sur la convention collective nationale, les avenants, les accords et leur évolution ;
- la mise en œuvre d'enquêtes, de rapports ou toutes études nécessaires à la branche (à titre d'exemple études sociales ou économiques).

Le financement de ces missions sera assuré par le versement d'une contribution annuelle des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Les parties ont convenu qu'en matière d'enquêtes nécessaires à la branche, un financement commun pourra être décidé majoritairement en CPPNI Presse en régions. Le choix d'un éventuel prestataire, le financement respectif de chacune des parties seront déclinés dans le cadre de l'association créée à cet effet.

Article 2 | Création d'une association paritaire

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de créer une association paritaire, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, et des textes subséquents, dénommée association de gestion des fonds du paritarisme de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions (l'association).

Cette dernière a pour objet la mise en place d'un dispositif de soutien au paritarisme de la branche professionnelle de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions, ainsi que la gestion de son financement, conformément à l'article 3.5 alinéa 1 précité.

Elle a vocation à gérer et contrôler les fonds collectés conformément à la destination définie dans la convention précitée.

L'association est chargée de :

- tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- vérifier la conformité de la répartition des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités ;
- présenter à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que la reddition des comptes effectuée par l'expert-comptable ou par le trésorier.

Le présent avenant fixe les principes de fonctionnement de l'association paritaire. Ses conditions de fonctionnement seront déterminées dans les statuts.

L'association a été fondée par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la presse en régions suivant les arrêtés de représentativité de 2021.

Cette association est composée de membres adhérents répartis en deux collèges :

- le collège des membres « salariés » composé des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche presse quotidienne et hebdomadaire en régions ;
- le collège des membres « employeurs » composé des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives de la branche presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Elle élira parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier, un trésorier adjoint issus des deux collèges.

Lors de la première mandature, il est convenu que :

- le président est un représentant du collège employeur ;
- le vice-président est un représentant du collège salarié ;
- le trésorier est un représentant du collège salarié ;
- le trésorier adjoint est un représentant du collège employeur.

Le président et le trésorier adjoint ne devront pas être issus de la même organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la CCN de la presse en régions.

Le vice-président et le trésorier ne devront pas être issus de la même organisation syndicale de salariés représentative dans la CCN de la presse en régions.

Est seul éligible au poste de président et de vice-président, lorsqu'il s'agit d'un représentant du collège salarié, un candidat issu d'une organisation syndicale de salariés signataire de la CCN de la presse en régions.

Tous les deux ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège.

Article 3 | Contributions des entreprises

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle globale versée, une fois par an, par les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Cette contribution annuelle globale est fixée à 0,07 % de la masse salariale brute à l'identique de ceux portés dans les déclarations sociales nominatives (DSN) de retraite complémentaire Agirc Arrco (appelées « Assiette »).

La population concernée est l'ensemble des salariés des entreprises de presse en régions à l'exclusion des salariés journalistes.

La contribution annuelle globale due par l'entreprise ne peut pas être inférieure à cent (100) euros (montant minimum) et supérieure à cinq mille (5 000) euros (montant maximum) par entreprise.

La contribution annuelle sera appelée en début d'année et sera calculée sur la masse salariale de l'année précédente c'est-à-dire l'année 2024.

Les parties se sont accordés sur les points suivants :

- les années de collecte portent sur 2023 et 2024 ;
- l'année de 2022 est neutralisée.

Article 4 | *Organisme collecteur de la contribution conventionnelle*

Les parties au présent avenant ont désigné comme investi de la mission de collecte annuelle du financement du paritarisme, la société Agépro Services, entité du groupe Audiens, qui effectue déjà ce type de prestations pour d'autres branches professionnelles.

Préalablement à la mise en place du présent avenant, un représentant d'Agépro Services, entité du groupe Audiens est venu présenter aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs, le calcul de la collecte et ses modalités, le suivi et le pilotage de la collecte et les coûts de gestion.

Il a été prévu qu'Agépro services fournira, à cet effet, un *modus operandi* aux entreprises pour mener à bien les opérations.

Article 5 | *Règles d'affectation des fonds*

Conformément à l'article 3.5 alinéa 5 de la CCN de la presse en régions : « Cette contribution annuelle globale est obligatoire. La collecte ainsi perçue est répartie à 40 % pour la partie patronale et à 60 % pour la partie salariée au prorata de leur pourcentage de représentativité au niveau de la branche ».

La collecte ainsi perçue, déduction faite des coûts de gestion de l'organisme en charge de la collecte et des frais de fonctionnement de l'association sera répartie de la manière suivante :

- 60 % de la collecte, seront répartis entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité des organisations syndicales et fixé par l'arrêté en date du 8 novembre 2021 (*Journal officiel* du 4 décembre 2021). Cette mesure concerne le cycle 2021-2025 ;
- 40 % de la collecte, seront répartis entre les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité et fixé par l'arrêté en date du 8 novembre 2021 (*Journal officiel* du 19 décembre 2021). Cette mesure concerne le cycle 2021-2025.

La prochaine mesure de représentativité aura lieu dans un an et de nouveaux arrêtés de représentativité seront publiés.

L'association paritaire rendra compte chaque année à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des fonds ainsi collectés et de leur répartition.

Article 6 | *Entreprises de moins de cinquante salariés*

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Suivi de l'accord

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord en CPPNI.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la presse en régions (IDCC 3242), il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3252** | **ENTREPRISES AU SERVICE DE LA CRÉATION
ET DE L'ÉVÈNEMENT**

Avenant n° 1 du 17 décembre 2024 relatif aux dispositions conventionnelles spécifiques aux festivals de cinéma et d'audiovisuel

NOR : ASET2550105M

IDCC : 3252

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

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNAJ-CFTC ;

CGT spectacle ;

SPIAC-CGT ;

SNRT-CGT audiovisuel,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet l'intégration des festivals de cinéma et d'audiovisuel dans la convention collective des entreprises au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717) du 27 juin 2024.

Article 2 | Modification de l'article 1.1 « Définition du champ d'application »

Un article F est ajouté à l'article 1.1.1 « Entreprises couvertes » de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'évènement du 27 juin 2024.

Le F, intitulé « Les festivals de cinéma et d'audiovisuel », est rédigé de la manière suivante :

« F. Les festivals de cinéma et d'audiovisuel

Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les structures qui, à titre principal, œuvrent à l'organisation de festival de cinéma ou d'audiovisuel.

Par "festival de cinéma ou d'audiovisuel", il est entendu toute manifestation culturelle qui réunit des spectateurs, des professionnels et des créateurs, dans le but principal de célébrer, valoriser et découvrir des œuvres cinématographiques ou audiovisuelles. Cette manifestation, organisée sur plusieurs jours consécutifs, dans un ou plusieurs lieux définis, propose une programmation variée avec des projections, accompagnées de rencontres, de débats et d'activités ouvertes à différents types de publics.

L'absence d'un code NAF spécifique à cette activité et la diversité des codes NAF attribués par l'Insee aux structures organisant des festivals de cinéma et d'audiovisuel, ne permettent pas d'utiliser le code NAF des structures comme présomption pour l'applicabilité de l'annexe VI "festivals de cinéma et d'audiovisuel" de la présente convention collective. Dès lors, seule l'activité principalement exercée par la structure en cause est à prendre en considération. »

Les autres dispositions de l'article 1.1.1 demeurent inchangées.

Article 3 | Modification de l'article 4.3.1 « Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage »

Le 2° du A. « Conditions liées à l'employeur », de l'article 4.3.1 de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement du 27 juin 2024, est modifié de la manière suivante :

« 2° Que l'entreprise soit titulaire :

- de la certification sociale délivrée par la commission nationale de la certification sociale (CNCS), si elle relève du secteur des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia, ou des festivals de cinéma et d'audiovisuel ;
- de la certification sociale délivrée par la commission nationale du label (CNL), si elle relève d'un autre secteur. »

Les autres dispositions de l'article 4.3.1 demeurent inchangées.

Article 4 | Modification de l'article 5.5

L'article 5.5 de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement du 27 juin 2024, est modifié de la manière suivante :

« Les spécificités de l'activité des entreprises au service de la création et de l'événement rendent nécessaire l'établissement de règles spéciales régissant la durée du travail des salariés indispensables au bon déroulement des prestations ou des opérations. Ces dérogations visent notamment à donner aux entreprises relevant de la présente convention les outils leur permettant de faire face aux contraintes inhérentes à la création et à l'événement.

Toutefois, en raison des particularités de leur activité, les structures organisant des festivals de cinéma ou d'audiovisuel doivent répondre à une condition d'application supplémentaire définie à l'article 3.1 de l'annexe VI. »

Les autres dispositions de l'article 5.5 demeurent inchangées.

Article 5 | Création de l'annexe VI « Dispositions conventionnelles spécifiques aux festivals de cinéma et d'audiovisuel »

L'annexe VI intitulée « Dispositions conventionnelles spécifiques aux festivals de cinéma et d'audiovisuel », annexée au présent avenant, est créée et intégrée à la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement du 27 juin 2024.

Article 6 | Dispositions transitoires

Les partenaires sociaux, conscients que le secteur des festivals de cinéma et d'audiovisuel était jusque-là en vide conventionnel, et du manque de visibilité à court terme sur la présente intégration dans la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement du 27 juin 2024, décident que :

- des certifications sociales provisoires seront délivrées aux structures organisant des festivals de cinéma et/ou d'audiovisuel par la commission nationale de certification sociale (CNCS), dont les modalités et la durée seront déterminées par la CNCS ;
- qu'un bilan d'étape sera réalisé au bout d'un an d'application de l'annexe VI « Dispositions conventionnelles spécifiques aux festivals de cinéma et d'audiovisuel » par les structures concernées, afin de déterminer si des modifications du texte ainsi que de la grille des fonctions sont nécessaires.

Article 7 | Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, les organisations signataires ont recherché s'il était nécessaire ou utile de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce faisant, elles ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de traiter différemment les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension lors de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et entrera en vigueur, ainsi que son annexe, au premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 17 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe VI Dispositions conventionnelles spécifiques aux festivals de cinéma et d'audiovisuel

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente annexe complète les dispositions prévues par la convention collective, pour le secteur des festivals de cinéma et d'audiovisuel.

Le champ d'application géographique de la présente annexe est identique à celui de la convention collective. Son champ d'application professionnel couvre les structures œuvrant à titre principal à l'organisation de festival de cinéma ou d'audiovisuel telle que définie au F de l'article 1.1.1 du tronc commun de la convention collective, pour l'ensemble de leurs salariés.

Article 2 | Grilles de classification et salaires minimaux sectoriels

2.1. Articulation des grilles de classification

Les structures organisant des festivals de cinéma et d'audiovisuel appliquent :

1° La grille établie à l'article 7.2 de la convention collective pour les fonctions permanentes communes aux différents secteurs constituant la branche ;

2° La grille de fonctions spécifiques au secteur des festivals de cinéma et d'audiovisuel établie à l'article 2.2.2 de la présente annexe.

2.2. Grille des fonctions spécifiques festivals de cinéma et d'audiovisuel

2.2.1. Principes généraux

Les fonctions référencées à l'article 2.2.2 peuvent faire l'objet d'une embauche soit selon les modalités contractuelles de droit commun, soit sous CDD d'usage conformément aux règles prévues à l'article 4.3 de la convention collective lorsque cela est explicitement précisé dans la grille.

Les fonctions susceptibles d'être exposées à des situations exceptionnelles et entrant à ce titre dans le champ d'application des règles dérogatoires définies à l'article 5.5 du tronc commun de la convention collective en matière de durée du travail (durée maximale quotidienne de travail effectif, durée minimale de repos, temps de disponibilité indemnisé, astreintes) font l'objet d'une mention spécifique.

A. Règles applicables hors CDD d'usage

La rémunération minimale des salariés employés selon les modalités contractuelles de droit commun est exprimée sur une base mensuelle brute pour un temps plein.

La rémunération mensuelle brute d'un salarié justifiant de 3 années de présence cumulées dans l'entreprise et le même poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le même poste. Pour la mise en œuvre du présent alinéa, il est tenu compte, le cas échéant, des périodes de présence dans l'entreprise et le même poste dans le cadre de contrats antérieurs.

B. Règles applicables dans le cadre des CDD d'usage

Les fonctions pour lesquelles le recours au CDD d'usage est admis font l'objet d'une mention spécifique dans la grille des fonctions prévue à l'article 2.2.2 de la présente annexe.

Pour tenir compte de la situation des salariés employés en CDD d'usage, lesquels sont généralement d'une durée inférieure à 1 mois et ne donnent pas lieu à versement d'une indemnité en fin de contrat, il est convenu de fixer des salaires minimaux distincts, spécifiquement applicables à cette catégorie de salariés incluant une majoration tenant compte de l'absence de sécurité d'emploi.

Eu égard à la courte durée habituelle des CDD d'usage, les salaires minimaux qui leur sont applicables sont exprimés sur une base horaire. Le salaire horaire minimum brut applicable correspond au montant horaire minimal de référence majorés de 4 %. Les montants horaires des salaires minimaux de référence sont obtenus en divisant leur montant mensuel par 151,67.

(Voir page suivante.)

2.2.2. Grille des fonctions et salaires minimaux

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Direction							
Délégué général de festival de cinéma et d'audiovisuel	Déléguée générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Élabore, supervise et représente la manifestation		x	8	2 937 €	Non applicable
Délégué général adjoint de festival de cinéma et d'audiovisuel	Déléguée générale adjointe de festival de cinéma et d'audiovisuel	Seconde le/la délégué(e) général(e) dans l'ensemble de ses missions		x	6	2 535 €	Non applicable
Administration/gestion							
Secrétaire général de festival de cinéma et d'audiovisuel	Secrétaire générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	A la responsabilité opérationnelle et stratégique de la mise en œuvre de l'événement et de l'ensemble des activités de la structure		x	8	2 937 €	Non applicable
Secrétaire général adjoint de festival de cinéma et d'audiovisuel	Secrétaire générale adjointe de festival de cinéma et d'audiovisuel	Seconde le/la secrétaire général(e) dans l'ensemble de ses missions		x	6	2 535 €	Non applicable
Administrateur de festival de cinéma et d'audiovisuel	Administratrice de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure la gestion administrative, budgétaire, financière et sociale de la structure			6	2 535 €	Non applicable
Coordinateur général de festival de cinéma et d'audiovisuel	Coordinatrice générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité du/de la secrétaire général(e), assure la mise en œuvre opérationnelle du festival		x	6	2 535 €	Non applicable
Chargé de coordination de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de coordination de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité du/de la coordinateur (trice) général(e) et du ou de la secrétaire général(e), participe à la mise en œuvre opérationnelle du festival		x	4	2 222,00 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant à la coordination générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à la coordination générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la coordinateur (trice) général(e) dans ses missions			2	1 851 €	Non applicable
Chargé des partenariats de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée des partenariats de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son/sa supérieur(e) hiérarchique, recherche, négocie et accompagne les partenaires et mécènes du festival			4	2 222 €	Non applicable
Assistant du ou de la chargé(e) des partenariats de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante du ou de la chargé(e) des partenariats de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité du/de la chargé(e) des partenariats, assiste le ou la chargé(e) des partenariats dans ses missions			2	1 851 €	Non applicable
Programmation							
Directeur artistique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Directrice artistique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Définit et met en œuvre le projet artistique du festival	x	x	8	2 937 €	20,14 €
Responsable de la programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel/responsable du bureau des films de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable de la programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel/responsable du bureau des films de festival de cinéma et d'audiovisuel	Conçoit et coordonne le/les programme(s) du festival ou de son volet professionnel	x		6	2 535 €	17,39 €
Chargé de programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son/sa supérieur(e) hiérarchique, établit la programmation au regard du projet artistique, peut participer à la recherche et la négociation des copies de film, et assure le suivi et la mise en œuvre du programme d'activités professionnelles	x		4	2 222 €	15,24 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant à la programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à la programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) et/ou le/la responsable de programmation et/ou le ou la directeur (trice) artistique dans ses missions	x		2	1 851 €	12,70 €
Chargé de sélection de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de sélection de festival de cinéma et d'audiovisuel	Visionne et sélectionne les films ou projets inscrits pour les différentes sections	x		4	2 222 €	15,24 €
Production							
Directeur technique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Directrice technique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assume la responsabilité et la supervision technique du festival	x	x	8	2 937 €	20,14 €
Adjoint au/à la directeur (trice) technique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Adjointe au/à la directrice (trice) technique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Seconde le/la directeur (trice) technique dans l'ensemble de ses missions	x	x	6	2 535 €	17,39 €
Responsable de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise et coordonne les équipes en charge de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole	x	x	6	2 535 €	17,39 €
Chargé de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son/sa supérieur(e) hiérarchique, coordonne les activités liées à l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole	x	x	4	2 222 €	15,24 €
Assistant à l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) et/ou le/la responsable de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole dans ses missions	x		2	1 851 €	12,70 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Responsable de l'accueil et de la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable de l'accueil et de la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise et coordonne les équipes en charge de l'accueil et de la billetterie	x	x	6	2 535 €	17,39 €
Chargé de l'accueil et de la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de l'accueil et de la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son/sa supérieur(e) hiérarchique, coordonne les activités liées à l'accueil du public	x	x	4	2 222 €	15,24 €
Assistant à l'accueil et à la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à l'accueil et à la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) de l'accueil et/ou de la billetterie dans ses missions	x		2	1 851 €	12,70 €
Hôte d'accueil de festival de cinéma et d'audiovisuel	Hôtesse d'accueil de festival de cinéma et d'audiovisuel	Accueille, contrôle et oriente les visiteurs (teuses)			1	1 801 €	Non applicable
Responsable de production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable de production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise la mise en œuvre des activités de la manifestation en direction du public, des invité(e)s et des professionnels. Met en œuvre la stratégie globale de la visibilité du festival	x	x	6	2 535 €	17,39 €
Chargé de production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son/sa supérieur(e) hiérarchique, est chargé(e) de préparer, organiser, mettre en œuvre et coordonner les moyens d'un festival, que ces moyens soient techniques, financiers ou encore humains	x	x	4	2 222 €	15,24 €
Assistant à la production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à la production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) de production de festival de cinéma et d'audiovisuel dans ses missions	x		2	1 851 €	12,70 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de la régie copies de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de la régie copies de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son/ sa supérieur(e) hiérarchique, recherche, collecte et valide les supports de projection. Peut participer à la réservation des copies de films	x	x	4	2 222 €	15,24 €
Coordinateur des projections de festival de cinéma et d'audiovisuel	Coordinatrice des projections de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise les projections des films et des documents audiovisuels, et s'assure du bon fonctionnement du matériel de projection	x	x	6	2 535 €	17,39 €
Régisseur de projection de festival de cinéma et d'audiovisuel	Régisseuse de projection de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure les projections des films et des documents audiovisuels	x	x	4	2 222 €	15,24 €
Régisseur général de festival de cinéma et d'audiovisuel	Régisseuse générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure la responsabilité technique de la préparation, de l'exploitation et de la coordination du festival, ainsi que de la mise en place des éléments techniques ayant trait à l'accueil du public en matière de sécurité	x	x	6	2 535 €	17,39 €
Assistant du/de la régisseur (euse) de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante du/de la régisseur (euse) de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la régisseur (euse) général(e) dans ses missions	x		2	1 851 €	12,70 €
Chargé de captation vidéo de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de captation vidéo de festival de cinéma et d'audiovisuel	En charge de la captation vidéo des événements du festival	x	x	4	2 222 €	15,24 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Monteur de festival de cinéma et d'audiovisuel	Monteuse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure le montage des images et/ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage	x		4	2 222 €	15,24 €
Technicien lumière de festival de cinéma et d'audiovisuel	Technicienne lumière de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure les installations lumières liées à l'événement	x	x	3	2 007 €	13,77 €
Technicien son de festival de cinéma et d'audiovisuel	Technicienne son de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure les installations sonores et de prise de son liées à l'événement	x	x	3	2 007 €	13,77 €
Coordinateur des bénévoles de festival de cinéma et d'audiovisuel	Coordinatrice des bénévoles de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure la mobilisation des bénévoles et leur coordination	x		4	2 222 €	15,24 €
Rédacteur de festival de cinéma et d'audiovisuel	Rédactrice de festival de cinéma et d'audiovisuel	Rédige les textes publiés par le festival			3	2 007 €	Non applicable
Attaché de presse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Attachée de presse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Définit et met en œuvre la stratégie médias de l'événement	x	x	4	2 222 €	15,24 €
Assistant attaché de presse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante attachée de presse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste l'attaché(e) de presse dans ses missions		x	2	1 851 €	Non applicable
Responsable des publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable des publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise et coordonne les différentes publications du festival	x		6	2 535 €	17,39 €
Chargé des publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée des publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son/sa supérieur(e) hiérarchique, coordonne les différentes publications du festival	x		4	2 222 €	15,24 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant aux publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante aux publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) et/ou le/la responsable des publications dans ses missions			2	1 851 €	Non applicable
Manutentionnaire de festival de cinéma et d'audiovisuel	Manutentionnaire de festival de cinéma et d'audiovisuel	Manipule, déplace des marchandises, des colis ou des documents			1	1 801 €	Non applicable
Coursier de festival de cinéma et d'audiovisuel	Coursière de festival de cinéma et d'audiovisuel	Est chargé(e) de mener des marchandises entre un point d'enlèvement et un point de destination			1	1 801 €	Non applicable
Chauffeur de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chauffeure de festival de cinéma et d'audiovisuel	Conduit les véhicules de service dont il ou elle assure l'entretien courant. Effectue les transports et les courses			2	1 851 €	Non applicable
Publics							
Responsable d'éducation artistique et d'action culturelle et/ou jeune public de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable d'éducation artistique et d'action culturelle et/ou jeune public de festival de cinéma et d'audiovisuel	Conceptualise et met en œuvre les missions et les partenariats liés aux actions d'éducation artistique et culturelle, ainsi que ceux liés à la formation	x	x	6	2 535 €	17,39 €
Chargé d'éducation artistique et d'action culturelle et/ou jeune public de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée d'éducation artistique et d'action culturelle et/ou jeune public de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son/sa supérieur(e) hiérarchique, met en œuvre les missions et les partenariats liés aux actions d'éducation artistique et culturelle, ainsi que ceux liés à la formation	x	x	4	2 222 €	15,24 €
Assistant d'éducation artistique et culturelle de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante d'éducation artistique et culturelle de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) ou le/la responsable d'éducation artistique et d'actions culturelles et/ou jeune public dans ses missions	x		2	1 851 €	12,70 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Intervenant en festival de cinéma et d'audiovisuel	Intervenante en festival de cinéma et d'audiovisuel	Présente un film et/ou anime une rencontre, un atelier ou une conférence en salle	x		4	2 222 €	15,24 €
Modérateur de festival en cinéma et d'audiovisuel	Modératrice en festival de cinéma et d'audiovisuel	Modère les interventions des participant(es) à un débat	x		4	2 222 €	15,24 €

3.1. Recours à l'article 5.5 de la convention collective

Les employeurs du secteur des festivals de cinéma et d'audiovisuel ont la possibilité de recourir aux règles dérogatoires de l'article 5.5 du tronc commun de la convention collective pour les fonctions faisant l'objet d'une mention spécifique dans la grille prévue à l'article 2.2.2 de la présente annexe.

Toutefois, ce recours à l'article 5.5 est possible uniquement durant la période de la manifestation en cause, incluant le montage et le démontage du festival.

3.2. Convention de forfait CDDU

L'employeur peut convenir avec tout salarié d'une rémunération forfaitaire, incluant la rémunération de toutes les heures travaillées, y compris les heures majorées, dans le respect de la réglementation sur les durées maximales du travail.

Dans le cas de salariés employés sous CDD d'usage, la convention de forfait peut être conclue sur une base hebdomadaire.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention de forfait n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre au titre de la stricte application des différentes majorations du présent accord.

La convention de forfait doit mentionner le nombre d'heures totales, incluant les heures majorées, faisant l'objet de la rémunération forfaitaire ainsi que le salaire de base utilisé pour le calcul de cette rémunération.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation hebdomadaire, par l'employeur, des heures effectuées.

Lorsque le salarié effectue des heures au-delà de la durée prévue par la convention de forfait, il a droit à leurs paiements majorés.

Le recours au dispositif visé au présent article nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, l'employeur doit obligatoirement faire figurer dans le contrat de travail, ou dans un avenant au contrat, une clause dans ce sens qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur ainsi que de son droit à bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives, dès le moment où son temps de travail par jour atteint 6 heures de suite.

Article 4 | Congés spectacles

Lorsqu'il emploie en CDD, le cas échéant d'usage, du personnel relevant de la caisse des congés spectacles, l'employeur y est obligatoirement affilié. La caisse assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur, dans des conditions spécifiques. L'employeur est tenu de délivrer un bulletin dit de « congés spectacles » lors de la remise du bulletin de paie.

Article 5 | Renouvellement de collaboration

Le secteur des festivals de cinéma et d'audiovisuel est dominé par la discontinuité des périodes travaillées. Dans ce cadre contraint, employeurs et salariés s'efforcent de contribuer à la sécurisation de l'emploi et à la bonne organisation du travail. Pour ce faire, il est préconisé que les employeurs et les salariés des festivals se produisant de manière récurrente conviennent ensemble d'un délai avant lequel est décidé le renouvellement ou non de leur collaboration pour

l'édition suivante du même festival. L'employeur est invité à préciser au salarié si son renouvellement est confirmé ou non, au moins trois mois avant le début du prochain festival. Le salarié, quant à lui, fait connaître à l'employeur, dans les mêmes délais, sa disponibilité ou non concernant une collaboration.

Accord professionnel

**HOSPITALISATION PRIVÉE, SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
À CARACTÈRE COMMERCIAL**

Avenant n° 11 du 19 novembre 2024

à l'accord du 26 février 2001

relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée,
le secteur social et médico-social à caractère commercial

NOR : ASET2550142M

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSAS CGT ;

CFDT FNSSSSS ;

FO PSPSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'affecter les fonds recueillis par le FONGESMES, l'association de gestion du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial, dédiés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article I de l'avenant n° 5 à l'accord de branche sur le financement du paritarisme.

Article 1^{er} | Solde des cotisations

Le bilan, transmis aux membres de la CPPNI, et constaté par le conseil d'administration paritaire de l'association de gestion du paritarisme, le FONGESMES, fait état d'une sous-utilisation des fonds dédiés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI d'un montant de 120 689,29 € (cent vingt mille six cent quatre-vingt-neuf euros et vingt-neuf centimes).

Article 2 | Affectation des fonds non utilisés

Dans le cadre de l'article 1^{er} de l'avenant n° 5 à l'accord de branche sur le financement du paritarisme, les membres de la CPPNI décident que la moitié du solde des cotisations non utilisées visé par l'article 1^{er} du présent avenant, soit 60 344,65 € (soixante-mille trois cent quarante-quatre euros et soixante-cinq centimes) au titre de l'année 2023, est réparti de la manière suivante :

- 38 620,57 € (trente-huit mille six cent vingt euros et cinquante-sept centimes) répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives, soit 9 655,14 € par OS (neuf mille six cent cinquante-cinq euros et quatorze centimes) et ;
- 21 726,24 € (vingt-et-un mille sept cent vingt-six euros et vingt-quatre centimes) répartis proportionnellement à la représentativité de chaque organisation syndicale de salariés représentative, conformément à l'arrêté du 6 octobre 2021 en vigueur lors de l'exercice 2023.

La moitié restante du solde des cotisations non utilisées visé par l'article 1^{er} du présent avenant, soit 60 344,65 € sera affectée aux réserves du Fongesmes, et placée en report à nouveau.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique sans disposition particulière aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant prendra effet le lendemain de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance lors de l'affectation des sommes aux organisations syndicales, telle que prévue à l'article 2.

Article 5 | Extension. Dépôt

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Fait à Paris, le 19 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250060-000225

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
