



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

  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



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

**2025-08**  
22 février 2025

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2025-08 du 22 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° 2025-08.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-08 du 22 février 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 18   Textile-industries</b> : accord du 21 octobre 2024 relatif à la définition d’une catégorie objective de salariés bénéficiaires d’une couverture de protection sociale complémentaire .....	6
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d’accord du 31 janvier 2025 au protocole d’accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d’être accordés aux agents d’exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés .....	9
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d’accord du 31 janvier 2025 au protocole d’accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés ...	10
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d’accord du 31 janvier 2025 aux protocoles d’accord du 25 mai 1960 relatif à l’indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs .....	11
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : avenant du 31 janvier 2025 à l’avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche .....	12
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : avenant du 31 janvier 2025 à l’avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d’attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents en vue de l’achat d’un véhicule à moteur .....	13
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : avenant du 31 janvier 2025 à l’avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d’attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l’achat d’un véhicule automobile.....	15
<b>IDCC 749-3107   Bâtiment et travaux publics (Martinique)</b> : avenant du 9 janvier 2025 à l’accord collectif du 13 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM du bâtiment et des travaux publics et activités annexes de Guadeloupe, Martinique et Guyane.....	16
<b>IDCC 1043   Gardiens-concierges</b> : avenant n° 110 du 17 janvier 2025 relatif aux salaires 2025 .....	18
<b>IDCC 1396   Produits alimentaires élaborés. Industries (Bretagne Ouest-Atlantique)</b> : accord paritaire du 17 janvier 2025 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 .....	21
<b>IDCC 1396   Produits alimentaires élaborés. Industries</b> : accord n° 119 du 24 janvier 2025 relatif aux salaires minima .....	23

<b>IDCC 1486   Bureaux-études-techniques</b> : avenant n° 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations.....	27
<b>IDCC 1518   ÉCLAT</b> : avenant n° 206 du 20 novembre 2024 relatif au champ d'application professionnel.....	30
<b>IDCC 1518   ÉCLAT</b> : avenant n° 207 du 20 novembre 2024 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national et aide au paritarisme dans le cadre de la fusion des champs conventionnels.....	33
<b>IDCC 1536   Distributeurs conseil-hors domicile</b> : accord n° 2024/3 du 21 novembre 2024 relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail .....	36
<b>IDCC 1605   Dératisation-3D</b> : avenant du 26 novembre 2024 relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non-cadres.....	57
<b>IDCC 2098   Prestataires-secteur tertiaire</b> : avenant du 21 janvier 2025 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance.....	60
<b>IDCC 2098   Prestataires-secteur tertiaire</b> : avis d'interprétation du 10 décembre 2024 relatif au contingent d'heures supplémentaires .....	63
<b>IDCC 2257   Casinos</b> : avenant n° 1 du 29 janvier 2025 à l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023 relatif au travail de nuit.....	65
<b>IDCC 2257   Casinos</b> : avenant n° 24 du 29 janvier 2025 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles (personnel des jeux traditionnels) .....	67
<b>IDCC 2257   Casinos</b> : avenant n° 37 du 29 janvier 2025 relatif aux rémunérations minimales mensuelles (machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle et restauration-hôtellerie) .....	70
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : accord du 19 décembre 2024 relatif à la mise à jour de la convention collective.....	75
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Guyane)</b> : accord du 30 décembre 2024 relatif à la valeur du point.....	133
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Martinique)</b> : accord du 31 décembre 2024 relatif à la valeur du point.....	135
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Guadeloupe)</b> : accord du 2 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	137
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Limousin)</b> : accord du 10 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	139
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : avenant du 31 janvier 2025 relatif à la situation de double résidence .....	141
<b>IDCC 2683   Portage-presse</b> : avenant du 13 janvier 2025 relatif à la rémunération minimale nationale.....	142

<b>IDCC 3105   Régies-quartier</b> : avenant du 17 décembre 2024 relatif aux catégories objectives pour l'application du régime de prévoyance.....	144
<b>IDCC 3109   Industries alimentaires-5 branches</b> : avenant n° 28 du 10 janvier 2025 relatif aux minima conventionnels, aux indemnités et aux primes.....	146
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction</b> : avenant du 31 janvier 2025 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile ..	151
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction</b> : avenant du 31 janvier 2025 relatif à la situation de double résidence .....	153
<b>IDCC 3245   Opérateurs-voyages-guides</b> : accord du 31 janvier 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2025.....	155
<b>IDCC 3245   Opérateurs-voyages-guides</b> : accord du 31 janvier 2025 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire .....	159
<b>IDCC 3245   Opérateurs-voyages-guides</b> : avenant n° 7 du 31 janvier 2025 relatif à la modernisation des dispositions de la convention .....	163
<b>IDCC 3252   Entreprises-service-création-événement</b> : avenant n° 2 du 22 janvier 2025 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires des salariés mannequins ....	168

## Accord(s) professionnel(s)

<b>IEG. Maladie</b> : accord du 29 janvier 2025 relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires.....	172
<b>IEG. Dialogue social 2021-2025</b> : accord de branche du 29 janvier 2025 en application de l'article 5 de l'accord du 4 février 2021 « Dialogue social » relatif aux textes obsolètes...	176
<b>Classification salaires. Bois. Industrie-importation</b> : avenant n° 6 du 28 novembre 2024 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux .....	179
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI)</b> : avenant n° 23 du 18 décembre 2024 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire .....	185
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI)</b> : avenant n° 24 du 18 décembre 2024 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire .....	186
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI)</b> : avenant n° 25 du 18 décembre 2024 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire .....	187
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI)</b> : avenant n° 26 du 18 décembre 2024 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire .....	188

**Accord du 21 octobre 2024**

relatif à la définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires  
d'une couverture de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550221M

IDCC : 18

---

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

**UIT ;**

**SFTAS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CMTE CFTC ;**

**THCB-CGT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

**Préambule**

Les dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ont été remplacées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie textile se sont réunis pour définir les catégories objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

La mise en œuvre du présent accord permettra aux contributions des entreprises finançant des prestations de protection sociale complémentaire de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, après validation de la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) d'une catégorie objective assimilant à des cadres des catégories de salariés ne relevant pas des définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.



En conséquence de ces éléments, les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit :

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile, des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, tel qu'il résulte de la fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (ancien IDCC n° 1942) à la suite de l'arrêté de fusion du 27 juillet 2018.

Elles s'appliquent ainsi à l'ensemble des entreprises relevant de ce champ conventionnel fusionné, et vise les garanties de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance, retraite complémentaire).

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'en regard à l'objet du présent accord, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique, mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

### **Article 3 | Définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance, retraite complémentaire)**

Les parties signataires décident que l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres vise les seuls salariés suivants :

- au titre de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les ingénieurs et cadres qui relèvent d'un échelon ou d'un coefficient compris entre :
  - la position I échelon I et la position IV incluse de la grille des classifications de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1<sup>er</sup> février 1951 ;
  - le coefficient 420 et le coefficient 800 inclus de la grille des classifications de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996, cette grille des classifications étant applicable jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 18) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés ;
- au titre de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les employés, techniciens et agents de maîtrise, « assimilés cadres », qui relèvent :
  - du niveau VI échelon 3 de la grille des classifications de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1<sup>er</sup> février 1951 ;
  - du coefficient 375, 390 ou 405 de la grille des classifications de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996, cette grille des classifications étant applicable jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 18) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés ;
- enfin, sous réserve que le présent accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC), et en application des dispositions relatives à

la protection sociale complémentaire du bulletin officiel de la sécurité sociale, et des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale les parties signataires souhaitent ouvrir la possibilité aux entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord d'intégrer ou non les salariés suivants dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, au titre « d'assimilés-cadres » :

- les salariés relevant du niveau V échelon 1 au niveau VI échelon 2 inclus de la grille des classifications de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1<sup>er</sup> février 1951 ;
- les salariés relevant des coefficients 315, 330, 345, 360 inclus de la grille des classifications de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996, cette grille des classifications étant applicable jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Cette option devra être formalisée dans le cadre de l'acte de droit du travail formalisant les garanties collectives de protections sociales complémentaires conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sous réserve, de respecter le formalisme y étant attaché.

#### **Article 4 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2025 sauf pour les dispositions qui sont subordonnées à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) qui entreranno en vigueur au lendemain de cet agrément

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Les signataires du présent accord se réservent la possibilité d'en solliciter l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 21 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)



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

Convention collective nationale

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

## **Protocole d'accord du 31 janvier 2025**

au protocole d'accord du 5 novembre 1970  
relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés  
aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

NOR : ASET2550203M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices Insee « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 20,44 € par jour, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

## **Protocole d'accord du 31 janvier 2025** au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés

NOR : ASET2550204M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices Insee « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 20,44 € par jour, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

## **Protocole d'accord du 31 janvier 2025**

aux protocoles d'accord du 25 mai 1960  
relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

NOR : ASET2550205M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Article unique**

En application des articles premier des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 41,90 € et 170,17 € par mois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

## Avenant du 31 janvier 2025

à l'avenant du 17 mai 1988  
relatif à la prime de crèche

NOR : ASET2550202M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### Article unique

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 9,31 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

## **Avenant du 31 janvier 2025**

à l'avenant du 16 octobre 1958  
relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts  
accordés aux agents en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

NOR : ASET2550206M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

En application de l'article premier de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à :

- voiture automobile : 8 970,87 € ;
- motocyclette : 2 159,19 € ;
- vélomoteur : 815,60 € ;
- cyclomoteur : 407,91 €.

### **Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est

porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à :

– voiture automobile : 5 912,58 €.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



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

Convention collective nationale

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

## **Avenant du 31 janvier 2025**

à l'avenant du 2 janvier 1975

relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts  
accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2550207M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à une limite maximum de 8 970,87 €.

### **Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à 5 912,58 €.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

---

Convention collective départementale

IDCC : **749** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**(Martinique)**

**(28 décembre 1973)**

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,  
*Journal officiel* du 5 mai 1976)

---

Convention collective

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITÉS ANNEXES**

IDCC : **3107** | **ETAM**  
**(Martinique)**

**(31 mai 2012)**

(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,  
*Journal officiel* du 19 juin 2013)

---

## **Avenant du 9 janvier 2025**

à l'accord collectif du 13 novembre 2024

relatif au régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM du bâtiment  
et des travaux publics et activités annexes de Guadeloupe, Martinique et Guyane

NOR : ASET2550215M

IDCC : 749, 3107

---

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

**FRBTPM ;**

**CAPEB Martinique ;**

**CNATP Martinique,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGTM FSM ;**

**CGTM BTP ;**

**URS-CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Résolution**

Les parties signataires de l'accord collectif du 13 novembre 2024 instituant le régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM du BTP et activités annexes de Guadeloupe, Martinique et Guyane précisent qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence de quoi, lesdites parties réitèrent leur demande d'extension de l'accord collectif du 13 novembre 2024 instituant le régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM du BTP de Guadeloupe, Martinique et Guyane.

*Fait à Fort-de-France, le 9 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 110 du 17 janvier 2025**  
relatif aux salaires 2025

NOR : ASET2550243M

IDCC : 1043

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

**ARC ;**

**FEPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNIGIC ;**

**UNSA ;**

**FS CFTD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

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

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires de 2025, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, au quatrième trimestre 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

## Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,62 ;
- valeur du point catégorie B : 1,76 ;
- valeur fixe : 915,00 €.

Soit, pour mémoire, respectivement, les calculs suivants :

- catégorie A :  $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,62] + 915 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$  ;
- catégorie B :  $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,76] + 915 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$ .

## Article 3

Le montant de la prime dite « prime de tri sélectif » (cf. avenant n° 100, art. 3 de la présente CCN) est porté à 1,40 € brut par lot principal avec un minimum de 28,00 € brut et un maximum de 224,00 € brut.

## Article 4

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,2516 € (TTC).

## Article 5

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm<sup>2</sup>) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

- catégorie 1 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 3,269^{[1]} \div 132,62^{[2]} \times 144,64^{[3]} = 3,565 \text{ €}$  à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- catégorie 2 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 2,581^{[1]} \div 132,62^{[2]} \times 144,64^{[3]} = 2,815 \text{ €}$  à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- catégorie 3 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 1,906^{[1]} \div 132,62^{[2]} \times 144,64^{[3]} = 2,079 \text{ €}$  à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'Urssaf au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés. La valeur minimale à prendre en considération dès janvier 2025 est de 78,70 €.

[1] Il s'agit de la valeur de ANm<sup>2</sup> au 1<sup>er</sup> janvier 2022, prise comme référence.

[2] Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4<sup>e</sup> trimestre 2021 prise comme référence.

[3] Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4<sup>e</sup> trimestre 2024.

## Article 6

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

*Fait à Paris, le 17 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Accord paritaire du 17 janvier 2025**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2025  
(Bretagne Ouest-Atlantique)

NOR : ASET2550234M

IDCC : 1396

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

**SFAC Bretagne Ouest-Atlantique,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Grille des minima**

L'évolution des salaires minima pour l'année 2025 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1<sup>er</sup> janvier 2025, selon le barème ci-après :

**Barème des minima applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025**

(En euros.)

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute (taux horaire × 151,67 heures)
Niveau I	120	11,92	1 807,91
	125	12,03	1 824,59
	135	12,10	1 835,21
Niveau II	145	12,18	1 847,34
	155	12,37	1 876,16
	165	12,58	1 908,01
Niveau III	175	12,85	1 948,96
	185	13,16	1 995,98
	195	13,71	2 079,40

## **Article 2 | Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage**

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Le présent accord revalorise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 la contrepartie financière forfaitaire à 215 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

## **Article 3 | Clause de revoyure**

Les parties au présent accord sont convenues, dès lors que les négociations à Pact'Alim dépasseraient les taux horaires fixées par le présent accord, d'ouvrir des négociations dans un délai d'un mois maximum (compte tenu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date de signature de l'accord Pact'Alim. Il est convenu que la négociation se déroulerait en une unique réunion.

## **Article 4 | Formalités de dépôt. Publicité**

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait à Quimper, le 17 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord n° 119 du 24 janvier 2025**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550237M

IDCC : 1396

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

**Pact'Alim,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**

**1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM**

(En euros.)

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	11,92	1 807,91
	125	11,97	1 815,49
	135	12,03	1 824,59
II	145	12,09	1 833,69
	155	12,27	1 860,99
	165	12,42	1 883,74
III	175	12,63	1 915,59
	185	12,89	1 955,03
	195	13,23	2 006,59

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
IV	205	13,62	2 065,14
	215	13,92	2 110,64
	225	14,38	2 180,41
V	235	14,96	2 268,22
	245	15,52	2 353,16
	255	16,14	2 447,20
VI	265	16,76	2 542,60
	275	17,35	2 632,08
	285	17,94	2 721,57
	295	18,52	2 809,54
VII	305	19,05	2 889,62
	315	19,55	2 965,45
	325	20,08	3 045,84
	335	20,59	3 123,19
	345	21,08	3 197,51

## 1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coef.	Annuel
VIII	350	38 540,74
	355	38 919,16
	365	39 939,51
	375	41 019,90
	385	42 100,28
	395	43 140,69
IX	405	44 303,05
	415	45 363,50
	425	46 463,79
	435	47 504,20
	445	48 544,61
	455	49 645,04
	465	50 665,39
	475	51 725,86
	485	52 786,19
	495	53 846,65
	505	54 730,63

	Coef.	Annuel
	515	55 771,04
	525	56 831,51
IX	535	57 891,83
	545	58 912,18
	555	59 992,56
	565	61 032,96
	575	62 113,35
	585	63 153,76
	595	64 194,16
X	605	65 361,91
	615	66 382,26
	625	67 442,72
	635	68 503,05
	645	69 543,46
	655	70 623,85
	665	71 644,33
	675	72 684,59
	685	73 805,08
	695	74 825,45
	700	75 605,71

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

## **2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

## **3. Entreprises de moins de 50 salariés**

Les barèmes des salaires minima professionnels tels que définis par le présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les parties soulignent qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles ils s'appliquent également.

## **4. Date d'effet**

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## **5. Dépôt**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.  
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 24 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 7 du 18 décembre 2024**

à l'accord du 7 octobre 2015  
relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations

NOR : ASET2550210M

IDCC : 1486

---

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

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFTD ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Affichant un objectif de rationalisation des dépenses de sécurité sociale, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 prévoyait des recherches d'économies de 14,8 milliards d'euros sur l'année civile à venir.

Le Gouvernement a d'ores et déjà commencé à décliner la mesure, et a annoncé un transfert de charges de la sécurité sociale vers les organismes complémentaires d'assurance maladie estimé à 900 millions d'euros.

En pratique et à ce stade, ce sont des remboursements sur les consultations médicales et sur certains types de médicaments qui sont envisagés, de l'ordre de 5 points de pourcentage.

Ayant conscience que l'ensemble de ces projections de modifications légales et réglementaires pourrait être de nature à compromettre l'équilibre financier du régime de complémentaire santé de la branche, les partenaires sociaux entendent procéder à une revalorisation des cotisations obligatoires et facultatives y afférentes.

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé du 7 octobre 2015 de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) a donc pour objet de procéder à une augmen-

tation des montants de cotisations à effet du 1<sup>er</sup> avril 2025, afin de garantir l'équilibre financier dudit régime.

Les partenaires sociaux conviennent ainsi d'apporter les modifications suivantes à l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé.

## Article 1<sup>er</sup> | Montant des cotisations

L'article 2 de l'annexe III « Montant des cotisations » de l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est modifié de la manière suivante :

### « Article 2 | Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

	Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
RÉGIME GÉNÉRAL (RG)	<b>Base</b>	59,00 €	51,50 €
	Option 1	14,50 €	12,50 €
	Option 2	34,00 €	29,50 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	<b>Base + option 1 obligatoire</b>	71,00 €	64,00 €
	Option 2	34,00 €	29,50 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	<b>Base + option 2 obligatoire</b>	87,50 €	80,50 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	<b>Base + option 3 obligatoire</b>	122,00 €	110,50 €
RÉGIME LOCAL (ALSACE - MOSELLE)	<b>Base</b>	39,50 €	34,50 €
	Option 1	14,50 €	12,50 €
	Option 2	34,00 €	29,50 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	<b>Base + option 1 obligatoire</b>	51,50 €	47,00 €
	Option 2	34,00 €	29,50 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	<b>Base + option 2 obligatoire</b>	68,00 €	63,50 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	<b>Base + option 3 obligatoire</b>	102,50 €	93,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 71 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 69 €, soit 140 €.

## Article 2 | Stipulations juridiques et administratives

### Champ d'application territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

### Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

### Conditions de suivi, de révision et de dénonciation

Le présent avenant s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

### Dépôt et extension

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

### Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

*Fait à Paris, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 206 du 20 novembre 2024**  
relatif au champ d'application professionnel

NOR : ASET2550171M

IDCC : 1518

---

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

**HEXOPÉE ;**

**MFR ;**

**SNSAPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**UNSA ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par accord collectif en date du 9 février 2023, les branches ÉCLAT, familles rurales et de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique ont fusionné leur champ d'application professionnel et territorial. Cet accord, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Après plus de dix-huit mois d'attente, cet accord a été étendu par arrêté du 24 juillet 2024, publié au *Journal officiel* du 6 août 2024. Dans le cadre de cette extension, deux exclusions et deux réserves ont été formulées à l'égard des branches.

Afin de clarifier et d'éviter toute interprétation sur le champ d'application professionnel et territorial de ces trois branches fusionnées, les partenaires sociaux souhaitent rectifier les stipulations exclues et donnant lieu à observations.

Le présent avenant vise ainsi à régulariser les stipulations qui ont fait l'objet d'exclusions et de réserves dans le cadre de l'extension de l'accord interbranches relatif à la fusion des champs d'application ÉCLAT, familles rurales et pêche de loisirs et protection du milieu aquatique, du 9 février 2023.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif du 9 février 2023 de fusion des champs conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT, associations familles rurales et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

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

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

### **Article 3 | Objet**

Cet avenant vient modifier les alinéas 5 et 20 de l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT, associations familles rurales et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique afin de répondre aux exclusions et observations formulées lors de l'extension.

### **Article 4 | Périmètre du champ d'application professionnel et géographique**

Le présent article modifie les alinéas 5 et 20 de l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT, associations familles rurales et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique comme suit :

L'alinéa 5 de l'article 3.1 de l'accord interbranches :

« Par ailleurs, depuis le 9 février 2023, sous réserve de l'article 3.2 du présent accord, les associations et fédérations familles rurales affiliées au mouvement familles rurales ainsi que les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (à savoir : le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir [SNSAPL] ; la fédération nationale de la pêche en France [FNPF] ; les fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ; les groupements réciprocaires ; les associations migrants ; les associations régionales ; les unions de bassin et la fondation des pêcheurs), intègrent dorénavant le périmètre du champ d'application professionnel et territorial tel que défini dans le présent article. »

Est remplacé comme suit :

« Par ailleurs, depuis le 9 février 2023, sous réserve de l'article 3.2 du présent accord, les employeurs et les salariés des associations familles rurales, entendues comme des associations familiales définies à l'article L. 211-1 du code de l'action sociale et des familles, et des organisations de droit privé à but non lucratif, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources, qui développent à titre principal des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires, de défense des intérêts matériels et moraux des familles et de défense des consommateurs, ainsi que les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, exerçant des activités de gestion et de développement de la pêche de loisir continentale,

de connaissance et de protection de la biodiversité aquatique, intègrent dorénavant le périmètre du champ d'application professionnel et territorial tel que défini dans le présent article. »

Quant à l'alinéa 20 de l'article 3.1 :

« Les activités et les métiers exercés par les structures associatives telles que visées au paragraphe 2 du présent article ; »

Cet alinéa est remplacé comme suit :

« Les activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires, de défense des intérêts matériels et moraux des familles et de défense des consommateurs ainsi que les activités concourant à la pêche de loisir en eau continentale, à la connaissance et la protection du milieu aquatique et du patrimoine piscicole, exercées par les structures visées au paragraphe 2 du présent article. »

Les autres stipulations de l'article 3.1 « Périmètre du champ d'application professionnel et géographique » ainsi que les autres articles de l'accord collectif du 9 février 2023 de fusion des champs conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT, associations familles rurales et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, conclu dans le cadre restent inchangées.

## **Article 5 | Entrée en vigueur**

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

## **Article 6 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

## **Article 7 | Révision, dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 20 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



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

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

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

## **Avenant n° 207 du 20 novembre 2024**

relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles  
en matière de droit syndical national  
et aide au paritarisme dans le cadre de la fusion des champs conventionnels

NOR : ASET2550174M

IDCC : 1518

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

**HEXOPÉE ;**

**MFR ;**

**SNSAPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**UNSA ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par accord interbranches en date du 9 février 2023, les branches Éclat (IDCC518), familles rurales (IDCC 1031) et de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique (IDCC 3203) ont fusionné leur champ d'application professionnel et territorial. Cet accord, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Après plus de dix-huit mois d'attente, cet accord a été étendu par arrêté du 24 juillet 2024, publié au *Journal officiel* du 6 août 2024. Pour autant, les partenaires sociaux n'ont pas attendu l'extension de l'accord de fusion des champs pour avancer et ainsi négocier l'harmonisation des dispositions conventionnelles des trois conventions collectives concernées.

C'est ainsi qu'un avenant n° 197 en date du 11 mai 2023 a été signé afin d'harmoniser les dispositions en matière de droit syndical national et aide au paritarisme.

Pensant qu'une extension de l'accord de fusion des champs arriverait avant la fin d'année 2023, les partenaires sociaux avaient prévu des échéances d'entrée en vigueur pour certaines dispositions au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Or, cette extension tardive rend inadaptée l'entrée en vigueur de certaines de ces dispositions.

Le présent avenant vient ainsi modifier uniquement les dispositions de l'avenant n° 197 qui ne pourraient entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 afin de permettre une augmentation progressive des taux telle que souhaitée et négociée par les partenaires sociaux mais aussi de permettre de réaliser les démarches nécessaires vis-à-vis de l'organisme collecteur.

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

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

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

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

### **Article 3 | Objet**

Cet avenant modifie l'article 6, intitulé « Dispositions transitoires » de l'avenant n° 197 relatif au droit syndical national et aide au paritarisme dans le cadre de la fusion des champs Éclat, familles rurales et pêche de loisirs et protection du milieu aquatique.

### **Article 4 | Modification de l'article 6 « Dispositions transitoires » de l'avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif au droit syndical national et aide du paritarisme**

Cet article modifie l'article 6 « Dispositions transitoires » de l'avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif au droit syndical national et aide du paritarisme comme suit :

À l'article 6.1 « Échéance taux de collecte », le paragraphe suivant :

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

Est remplacé comme suit :

« Ainsi, pour ces deux secteurs, la cotisation cible est fixée à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. »

L'article 6.2 « Organisme collecteur pour les structures associatives de la pêche de loisir et protection du milieu aquatique »

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

Est remplacé comme suit :

« Par dérogation à l'article 1.8.4 de la CCN, la collecte des fonds du paritarisme sur la MSB 2025 pour les structures associatives de la pêche de loisir et de protection du

milieu aquatique sera faite par un collecteur désigné par la commission sectorielle de la pêche de loisir et de protection du milieu aquatique. »

Les autres dispositions de l'article 6 « Dispositions transitoires » ainsi que l'ensemble des autres articles de l'avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif au droit syndical national et aide au paritarisme restent inchangées.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

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

#### **Article 6 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### **Article 7 | Révision, dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 20 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord n° 2024/3 du 21 novembre 2024**

relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques  
prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2550236M

IDCC : 1536

---

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les expositions aux facteurs de risques professionnels ergonomiques peuvent être source d'usure professionnelle, en particulier de troubles musculosquelettiques qui représentent plus de 87 % des maladies professionnelles reconnues chaque année.

Pour améliorer leur prévention, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) doté d'un milliard d'euros sur cinq ans en vue de financer :

- des démarches de prévention des effets de l'exposition à ces risques dans les entreprises ;
- des actions menées par les organismes de prévention de branche ;
- des actions de reconversion à destination des salariés exposés à ces risques.

Ce nouveau dispositif mobilise pleinement les branches professionnelles, confirmant leur rôle en matière de dialogue social relatif aux conditions de travail.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale ouvre en effet la possibilité pour les branches de négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques.

Ces listes, après extension par le ministère chargé du travail, viendront enrichir la cartographie permettant à la CAT/MP de définir chaque année, avant le 15 septembre, pour l'année à venir, après avis du comité national de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4641-2-1 du code du travail, les orientations qui encadrent l'attribution des financements du FIPU mentionné à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale.

Les financements accordés par le FIPU permettent notamment de soutenir les démarches ou actions :

- de prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques ;
- de leur formation ;
- d'aménagement du poste de travail ;
- d'amélioration continue de l'activité en faveur des salariés qui y sont exposés.

Les entreprises relevant de branches professionnelles ayant conclu un accord étendu bénéficient d'une valorisation du taux de prise en charge et des plafonds de financement.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche des distributeurs conseils hors domicile se sont emparés de ce nouveau dispositif et se sont réunis afin d'élaborer ensemble, dans le cadre d'une négociation de branche, la liste des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail ainsi que cités en objet du présent accord.

Les partenaires sociaux soutiennent l'ensemble des mesures d'accompagnement des politiques de branche en faveur des salariés et entreprises et tiennent à rappeler à cette occasion leur volonté constante de mettre à disposition de ces derniers des moyens concrets d'atteindre leurs objectifs d'amélioration des conditions de travail partout où ils se trouvent.

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

Le présent accord a pour objet d'établir la liste des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail et qui sont les suivants :

- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les manutentions manuelles de charges ; et
- les vibrations mécaniques, tels que mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail et lesquels risques peuvent être source d'usure professionnelle.

Les orientations du fonds se fondent sur une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, qui s'appuie sur les listes établies, le cas échéant, par les branches professionnelles, en application de l'article L. 4163-2-1 du même code, en vue de l'application de l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale.

## **Article 2 | Liste des métiers et activités exposés aux risques ergonomiques et leurs mesures de prévention**

### **Article 2.1 | Liste des métiers et activités exposés aux risques ergonomiques**

La présente liste fixée par les partenaires sociaux comprend les emplois repères, tels que visés au titre 1.2 figurant à l'annexe n° 1 de l'accord n° 2021-2 du 14 décembre 2021 relatif à

la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels, et les activités exposées suivantes :

- l’emploi de livreur ;
- l’emploi d’agent logistique ; ainsi que
- les activités de manipulation, rangement, tri, déchargement, chargement des marchandises, préparation de commandes, livraison chez le client, récupération des emballages vides et installation des équipements, telles que notamment visées par le « Descriptif des activités exposées aux risques ergonomiques et leurs mesures de préventions » annexé au présent accord et susceptibles d’exposer ponctuellement d’autres métiers.

Selon la nomenclature des métiers PCS-ESE retenue par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), les métiers et activités susvisés sont cartographiés de la manière suivante :

CCN	PCS ESE	Intitulés PCS ESE associés aux emplois. Activités de la branche DCHD précités
1536	643A	Conducteurs livreurs, coursiers
1536	641A	Conducteurs routiers et grands routiers
1536	652A	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
1536	676C	Ouvriers du tri, de l’emballage, de l’expédition, non qualifiés
1536	653A	Magasiniers qualifiés
1536	676A	Manutentionnaires non qualifiés
1536	676D	Agents non qualifiés des services d’exploitation des transports

## Article 2.2 | Mesures de prévention des risques ergonomiques

Il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche, à travers l’accord n° 2022/5 du 23 novembre 2022 relatif à certains risques professionnels et à l’amélioration des conditions de travail, ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels en édictant des objectifs d’amélioration des conditions de travail des salariés de la branche, des mesures de prévention ainsi que la liste des acteurs de la prévention susceptibles d’intervenir auprès des employeurs et des salariés dans le cadre de ces améliorations continues. Les partenaires sociaux renvoient en conséquence à ses dispositions conventionnelles pour ce qui est de la politique globale de prévention des risques dans la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent faire du « Descriptif des activités exposées aux risques ergonomiques et de leurs mesures de préventions » ci-annexé un outil d’accompagnement à l’évaluation des risques professionnels au service des entreprises et salariés de la branche. En effet, ce descriptif comprend notamment les situations et activités susceptibles d’exposer les salariés de la branche aux risques ergonomiques et y décrit des mesures de prévention adaptées à ces situations. Il est un outil essentiel à l’appui duquel les entreprises de la branche pourront déployer des actions de prévention des risques ergonomiques en coordination notamment avec la CAT-MP.

## Article 3 | Champ d’application

Le présent accord s’applique en France, à l’ensemble des entreprises dont tout ou partie du personnel relève de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (1536).

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

#### **Article 4 | Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet dès son extension à intervenir dans les meilleurs délais, sous réserve que la commission AT-MP valide la correspondance entre les métiers repères de la branche et les métiers classés par code PCS ESE.

#### **Article 5 | Caducité**

En cas de modifications de la législation rendant les dispositions du présent accord inapplicables, cet accord devient sans objet et donc caduc.

#### **Article 6 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Il est précisé que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord seront invitées aux négociations.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

#### **Article 7 | Formalités de dépôt**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être déposé conformément aux dispositions précitées et pour être remis à chacune des organisations signataires représentatives.

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

Les parties signataires conviennent que le présent accord ainsi que son annexe intitulé « Descriptif des activités exposées aux risques ergonomiques et leurs mesures de préventions » seront présentés à l'extension ministérielle. La fédération nationale des boissons sera chargée d'accomplir les formalités prévues à cette fin par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15, l'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord en cause.

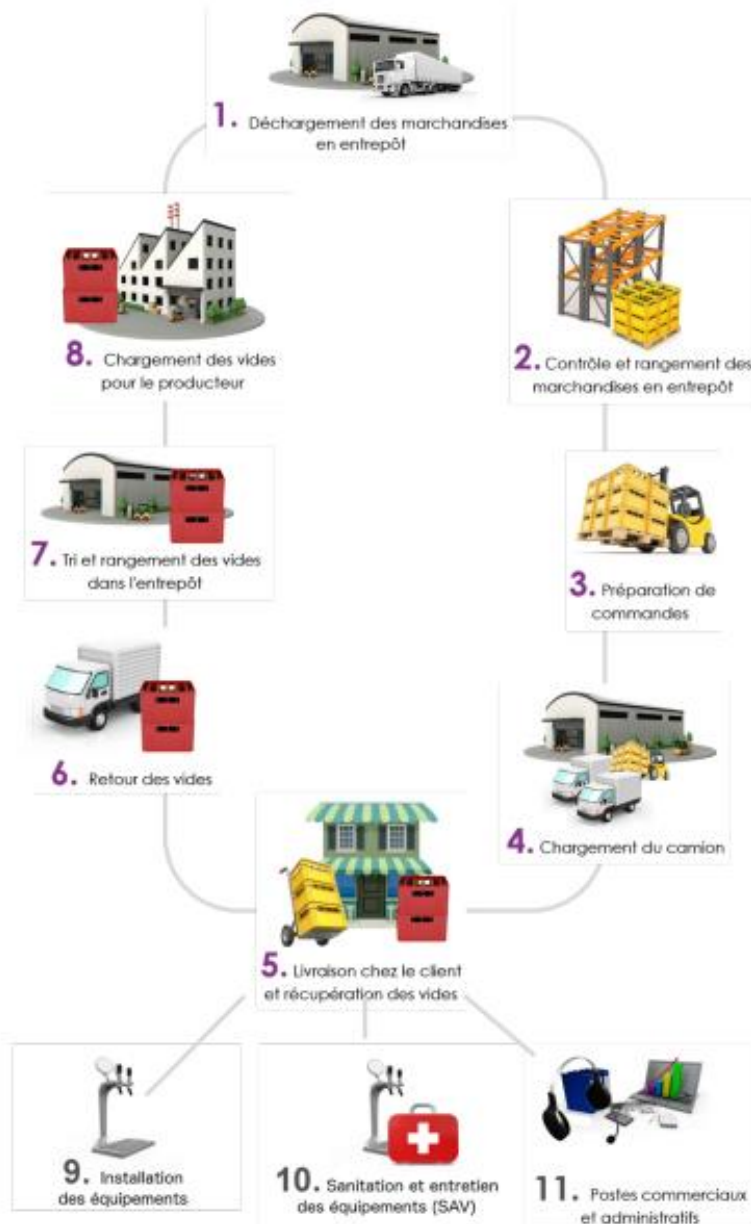
*Fait à Paris, le 21 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Descriptif des activités exposées aux risques ergonomiques et leurs mesures de préventions

### ANNEXE – DESCRIPTIF DES METIERS ET ACTIVITES SUSCEPTIBLES D'ETRE EXPOSES AUX RISQUES ERGONOMIQUES, DIAGNOSTIC ET AXES DE PREVENTION (convention collective IDCC 1536)

Schéma directeur :



Chacune des tâches étudiées fait l'objet :

- D'une **description précise**,
- De **données de référence pour 100% du temps passé à cette tâche**, avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées,
- De **préconisations en matière de mise en place d'actions de prévention**





**Déchargement des marchandises en entrepôt**



**Contrôle et rangement des marchandises en entrepôt**

#### a. Description des tâches (1) et (2)

Le transport de marchandises du fabricant / fournisseur vers le distributeur se fait quasi exclusivement par camions.

- Les camions arrivent dans l'entrepôt, en général le matin.
- Ils sont déchargés le plus souvent par le côté, à l'aide de chariots élévateurs.
  - o Les camions sont parfois déchargés par l'arrière, à quai pour les entrepôts équipés, mais aussi parfois sans quai.
- Les palettes, une fois déchargées, sont placées sur une zone d'attente, pour être contrôlées.
- Ces opérations se font le plus souvent sous la forme de palettes complètes et les manipulations sont mécanisées. En fonction de la zone stockage ou dans le cas de petits approvisionnements, il est parfois indispensable de décharger manuellement une palette pour ranger les produits.

Les marchandises sont rangées :

- Pour partie, directement sous forme de palettes complètes dans le stock (stockage de masse). Ces manipulations sont alors réalisées avec des engins de levage et de transport.
- Pour partie, dans la zone de picking, donnant lieu à des manipulations manuelles de produits.
- Certaines palettes, composées de produits différents, font l'objet d'un tri manuel total ou partiel : les palettes ainsi composées comportent souvent une base de palette qui est rangée directement sans manipulation (par exemple s'il s'agit de caisses, packs ou fûts).
  - o Ces palettes représentent une petite partie des volumes traités : livraisons de la plateforme et/ou produits vendus à l'unité en petites quantités (Sirops, vins, spiritueux). Elles sont souvent plus légères : 300 kg ou moins.



#### b. Données de référence : pour 100 % du temps passé à cette tâche

##### 1/ Déchargement des marchandises dans l'entrepôt :



##### Manutentions manuelles de charges

Un opérateur réceptionne, en moyenne, 12 camions de 25 tonnes par jour, soit environ 300 tonnes/jour.

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : il ne porte qu'occasionnellement des charges à la main, uniquement avec son engin.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : il utilise son engin pour déplacer les palettes et donc ne fait que très rarement d'efforts de type tirer/pousser.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit 6h00/jour son chariot, base 230 jours ; soit 1380 h par an.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à  $0,5 \text{ m/s}^2$ .

## 2/ Contrôle et rangement des marchandises en entrepôt :



### Manutentions manuelles de charges

#### → Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :

- Un opérateur traite environ 50 tonnes/jour.
- 15 % des tonnages traités sont manutentionnés lors du contrôle et du rangement (palettes composées de plusieurs produits).

Un opérateur manipule donc 7,5 tonnes/jour (15% de 50 tonnes).

+ 3 heures de conduite quotidienne en moyenne.

#### → Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : L'opérateur a besoin de 10 minutes pour dépoter une palette et il manipule effectivement des charges pendant 5 minutes, soit environ 2 heures par jour (25 palettes x 5 minutes), soit 460 heures par an.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit en moyenne 3h00 par jour, base 230 jours ; soit 690 h / an.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s<sup>2</sup>.

### c. Axes de prévention

- Port des équipements de protection individuelle (EPI) : chaussures de sécurité, gants, tabliers, tapis antifatigue, protections bras et jambes
- Mise en œuvre d'actions de formation ciblées et régulières : CACES, PRAP, « Gestes et Postures
- Uniformisation des sols : les vibrations mesurées et leur transmission au corps sont très augmentées par l'état du sol en intérieur ou en extérieur. Pour limiter considérablement, voire supprimer cette exposition, il est très important d'entretenir les zones de roulement des engins utilisés pour l'approvisionnement et la préparation des commandes. Les ornières et les aspérités sont à traiter en priorité. La réduction de vitesse permet aussi de réduire les vibrations.
- Supprimer les changements de niveau : chaque changement de niveau (passages de dalles, caniveaux, seuils de portes...) crée une augmentation de la vibration pour ce qui concerne le roulement des engins.
- Siège anti-vibrations : un siège doit être également réglé pour le poids du conducteur et entretenu ou changé autant que besoins.
- Prévoir des séances d'échauffements-éveil musculaire avant le début du service : lorsque l'organisation impose des efforts dès le début de la tournée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes. Un document récapitulatif d'échauffements ciblés sur le métier pourrait être conçu et mis à disposition des opérateurs.
- Adapter le cas échéant les temps de pause pour laisser aux organismes le temps de récupérer des efforts consentis.
- Tenir compte des recommandations de l'INRS s'agissant des distances de travail
  - Pour la manutention manuelle, la distance devient pénalisante au-delà de 2 m et critique au-delà de 10 m. (Norme NFX35-109)
  - Pour le tirer/pousser la distance devient pénalisante au-delà de 10 m et critique au-delà de 60 m. (Norme NFX35-109).
- Lors de réimplantations, tenir compte de ces données pour réfléchir à l'optimisation de l'organisation de l'espace.
- Généraliser, avec les transporteurs, la livraison / expédition par camion ouvrable latéralement quand il n'y a pas de quai dans l'entrepôt. Quand il n'y a pas de quai, la possibilité de charger / décharger par le côté représente un gain de temps important et facilite grandement le travail du cariste.
- Apprendre le bon réglage des sièges pour les caristes et les chauffeurs.
- Mise à disposition de fontaines à eau : L'hydratation de l'organisme est particulièrement importante. Des sources d'eau potable doivent être généralisées à proximité des postes de travail, particulièrement ceux qui requièrent des efforts physiques.



### 3 Préparation de commandes

#### a. Description des tâches

Il s'agit des commandes préparées sur palettes pour un client défini ou des préparations par produit sur palettes.

Que ce soit pour préparer la commande d'un seul client ou pour préparer une tournée, le travail est identique : le préparateur de commandes utilise un tire-palette électrique ou manuel, ou encore un transpalette autoporteur ou un chariot élévateur, et se déplace dans les allées de la zone de picking (ou de stockage) pour constituer une palette à partir d'une liste de produits.

- Prendre une palette vide.
- Constituer un fond de palette avec les produits les plus lourds.
- Puis préparer la ou les palettes en suivant l'ordre de préparation : la plupart du temps, la palette est ensuite filmée.
- Certaines palettes ne comprenant que des fûts, ne sont pas filmées.



Remarque : une partie des commandes est préparée directement à partir de la zone de stockage.

- Il s'agit des rotations importantes qui seront chargées par palettes complètes : palettes de fûts, palettes de caisses.
- En fonction des entreprises et de la taille des tournées, cela peut représenter 35 % des charges.

#### b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



##### Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :

- Un opérateur prépare en moyenne, tous produits confondus, 1 500 Kg par heure (poids moyen : 20 kg par colis).
- Il manipule 65 % de cette charge pour préparer les commandes soit 975 Kg/heure. (35 % sont constituées de palettes complètes ou de demi-palettes transportées avec un engin et sans manutention).

Soit 6 825 Kg/jour (=975\*7h) + des palettes vides environ 700 Kg = un total de 7 525 Kg/jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : un opérateur prépare 5 commandes par heure. Pour une commande il y a : 4 minutes de manipulation, 4 à 5 minutes de déplacement et 4 minutes de travaux divers (administratif, filmer la palette ...).

Soit 4 minutes x 5 commandes / heure x 7 heures = 140 minutes par jour de manipulations de charges soit 140 x 230 jours = 537h par an.

Un opérateur utilise soit :

- ☐ Un chariot autoporté,
- ☐ Un tire-palette électrique,
- ☐ Un tire-palette manuel : dans ce cas,
  - il est amené à tirer/pousser des palettes de plus de 250 kg ;
  - il se déplace avec la palette 4 à 5 minutes par commande x 5 commandes/heure x 7 heures soit 140 à 175 minutes ;
  - toutes les palettes ne pèsent pas plus de 250 kg quand elles sont complètes et la palette pèse plus de 250 kg que quand elle est déjà partiellement constituée soit 30% à 40% du temps soit 70 minutes par jour d'efforts à Tirer/Pousser une charge de plus de 250 kg.

Ces 70 minutes par jour (268 heures par an) viennent s'ajouter au temps de manipulation de 537 heures.



#### Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Temps de conduite : quand l'opérateur utilise un engin motorisé, il conduit 2h20 à 2h30 / jour en moyenne (4 à 5 minutes par commande et 4 à 5 commandes à l'heure = 140 à 175 mn / j)

Soit un temps de conduite de 2h30 x 230 j = 575 h par an, base 230 jours travaillés

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s<sup>2</sup>.

### c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche préparation de commandes.

#### Équipements logistiques :

- Maintenance des socles roulants (rolls, diables ...) :
  - Pour les diables, l'état des roues doit être régulièrement vérifié et les roues changées autant que de besoin.
  - Pour les rolls, les roulettes doivent être pivotantes et entretenues régulièrement de telle sorte qu'elles facilitent le roulement. Ainsi le « Pousser – Tirer » en sera facilité.
- Disposer de « Transpalettes à haute levée » : 0,80 m maximum.  
Les transpalettes électriques sont très souvent nécessaires compte tenu du poids des palettes. Pour permettre de régler le plan de chargement à hauteur et ainsi limiter les positions penchées en avant. Le recours à ce type de matériel doit être accompagné de mesures visant à prévenir le risque de chute.
- Transpalette avec support listing pour éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.
- Distributeur de palettes : L'objectif est là de réduire les charges portées, éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.
- Utiliser un/des dérouleurs pour filmer les palettes : Il existe des dérouleurs qui facilitent la pose du film sur les palettes et réduisent les positions pénibles. Le filmage mécanique permettra d'éviter les sollicitations du dos et des épaules liées à cette tâche





## 4 Chargement du camion

### a. Description des tâches

Différents processus de chargement des camions sont observés. Ces processus dépendent des choix faits par l'entreprise dans l'organisation des livraisons chez les clients.

Processus 1 : Le camion est chargé par produit pour la tournée.

- Les plus grosses rotations sont chargées par palettes (fûts de bière) directement de la zone de stockage et une partie de la tournée est préparée et apportée au camion pour chargement.
- La majorité du chargement fait l'objet d'au moins une manipulation : porter, tirer, pousser la caisse, le carton, le fût pour le charger, pour le ranger, pour l'empiler dans le camion...
- Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en fonction de son expérience / connaissance de cette tournée et de ses clients.
- Il prépare, sur site, la commande de son client, en utilisant son camion comme un stock.



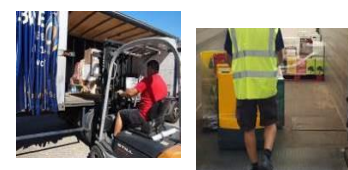
Processus 2 : Les produits sont préparés et chargés par client.

- La quasi-totalité du chargement se fait manuellement. Seuls les fûts sont chargés par palette quand les quantités sont importantes.
- Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en regroupant les produits par client.
- En fonction de sa connaissance de la tournée, il optimisera le chargement. Par exemple, il tiendra compte du côté de livraison en fonction du stationnement.



Processus 3 : La livraison est préparée par client sur des palettes.

- Une partie complémentaire regroupant les petits clients ou les dépannages est également préparée sur palette.
- Le chargement se fait en très grande partie par des moyens mécanisés. Le chauffeur livreur a quelques opérations de rangement à faire.
- En fonction des entreprises, le chauffeur livreur peut être aidé par les préparateurs de commande, des contrôleurs... Nous avons également constaté des organisations où le travail de chargement se fait collectivement. Chaque chauffeur livreur participant au chargement de l'ensemble des camions.



À noter : le chargement des matériels loués ou prêtés (tireuses, meubles frigorifiques, tables, comptoirs ...) se fait à l'aide d'engins de levage ou à l'aide de tire-palettes et du haillon. Les matériels sont palettisés ou ne le sont pas.

Les manipulations sont peu nombreuses, excepté lorsque, pour ranger le camion, des efforts sont nécessaires pour pousser et tirer les matériels déplacés.

### b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Processus 1 (par produits) ou Processus 2 (par clients)



#### Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes, l'opérateur manipule 1 300 Kg, car :
  - 65 % sont manipulés manuellement.
  - 35 % sont chargés et positionnés dans le camion avec un engin.

Le temps standard passé au chargement par un opérateur pour un camion = 45 mn dont 20 minutes de manipulations.

Sur une journée de 7 heures, l'opérateur peut charger 10 camions soit :

- 1 300 x 10 = 13 000 kg manipulés par jour.
- et 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour.

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour soit 200 x 230 jours = 767 h par an.

Il n'utilise que très occasionnellement un tire palette manuel.

Processus 3 (livraison sur palette)



#### Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes : 20 % de la charge initiale est manipulée soit 400 kg.

Un opérateur peut charger en une journée complète 12 camions <sup>2</sup> soit 12 x 400 kg = 4 800 kg/jour.

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : le temps standard passé au chargement par l'opérateur pour un camion = 30 mn dont 10 minutes de manipulations. Base 12 camions par jour x 10 minutes = 120 minutes (2h00) de manipulations par jour ; soit 120 x 230 jours = 460 h /an.

L'opérateur utilise soit un tire-palette électrique. Parfois, de façon occasionnelle, un tire-palette manuel pour les palettes les plus légères < 250 Kg.

### c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche « chargement du camion ».

#### Optimisation du chargement :

- L'approvisionnement des quais de chargement et la « rotation » des palettes : lors de la mise en place des palettes le long du quai, autant que possible, tourner les palettes afin que le « côté plein » des palettes soit proche des camions. Le chauffeur et le préparateur ont ainsi moins de distance à parcourir avec la charge.
- Dispositif d'arrimage des charges : à prévoir pour permettre une organisation optimale du rangement du camion en prévision des livraisons, de telle sorte que les manipulations soient limitées au maximum. Les barres d'arrimage permettent de bloquer les palettes lourdes et de les laisser à l'arrière du camion sans danger pour le chargement.

#### Matériel de manutention spécifique

- Généraliser le crochet de manipulation : en utilisant le crochet pour tirer les fûts ou caisses, l'effort produit est inférieur de 70 % par rapport au simple port de la charge.
- De plus, la position de travail est meilleure et l'impact sur l'opérateur est réduit.







## 5

### Livraison chez le client et récupération des vides

#### a. Description des tâches

En fonction du mode de chargement, le processus de livraison peut changer d'une entreprise à l'autre.

La livraison comporte les actions récurrentes suivantes :

- La préparation de la commande dans le camion.
- Le déchargement des produits.
- Le transport vers le site du client.
- La dépose des produits chez le client.
- La reprise des vides et des matériels.
- Le transport des vides et des matériels vers le camion.
- Le chargement des vides et des matériels dans le camion.
- Le rangement des vides et des matériels dans le camion.

Les matériels utilisés :

- Le diable.
- Le haillon élévateur.
- Le tire-palette manuel.
- Le tire-palette électrique.



Certaines de ces actions sont impactées par le processus de chargement, qui détermine, en partie, le travail de livraison des produits.

Dans tous les cas, la reprise des vides implique également des manipulations pour regrouper les fûts et ranger les caisses par type.

- Le chargement par produit induit des manipulations plus nombreuses dans le camion, pour préparer la commande.
- Le chargement par client réduit le nombre de manipulations dans le camion sans toutefois les supprimer complètement, en raison de la nécessité de ranger le camion.

Les produits de petites rotations sont également souvent regroupés « par produit » et le regroupement « par client » est souvent partiel.

- Le chargement sur palette permet de supprimer, dans le camion, la plus grande partie des manipulations des produits à livrer.
- La reprise des vides nécessite des manipulations dans le camion pour « faire de la place » puis pour regrouper les vides par type.

## b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



### Manutentions manuelles de charges

Les éléments clefs : chaque caisse, fût, carton est porté plusieurs fois :

- Pour préparer la commande dans le camion quand le chargement est fait par produit ou par client.
- Pour « faire de la place » pour ranger les vides repris, pour éviter que la charge se déplace.
- Pour décharger la commande et la poser au sol ou sur le diable, pour rouler le diable ou pour aller jusqu'au client, pour ranger chez le client, pour reprendre les vides.

L'opérateur exécute seul sa tournée indépendamment du temps passé. Il peut éventuellement recevoir l'aide d'un ripeur.

Le camion est chargé en moyenne de 2 tonnes de marchandises.

L'entreprise peut être dans le processus 3 (chargement en palettes) sur la partie chargement mais en processus 1 / 2 sur la livraison.

#### → Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : L'opérateur manipule 4,10 x la charge du camion ; soit pour 2 tonnes chargées = 8,2 T portés/manipulés.

Processus 3 (par palettes ou rolls) : L'opérateur manipule 2,95 x la charge du camion ; soit pour 2 tonnes chargées = 5,9 T portés/manipulés.

#### → Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : une livraison chez un client dure environ 15 minutes. L'observation montre que le temps de manutention est au minimum de 50 % de ces 15 minutes.

Soit sur une journée de 7 heures comprenant 1 heure 30 de conduite + 5 heures 30 de livraison, la moitié de 5h30 en manipulation = 2h45 de manutention/jour, soit 632,5 heures/an.

Processus 3 (livraison par palette) : le chauffeur livreur est parfois amené à utiliser un tire-palette manuel en lieu et place d'un tire-palette électrique. Certaines palettes pèsent plus de 250 kg et ces efforts doivent être pris en compte :

- 5 palettes tirées de plus de 250 kg pendant 5 minutes = environ ½ heure d'efforts tirer/pousser.
- Une partie du temps de manipulation est donc remplacée par le temps de roulage des palettes et les efforts Porter/Tirer/Pousser se répartissent ainsi dans le processus 3 quand l'opérateur utilise un tire-palette manuel.

Manutention avec tire-palette électrique : 2h45 – ½ heure = 2h15 de Porter = 517,5 h/an.

+ Manutention avec tire-palette manuel : 0h30 de Tirer/Pousser par jour = 230j X 0h30 = 115 h/an.

Soit 517,5 heures par an + 115 heures = 632,5 heures par an.



### Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Les mesures effectuées sur les camions indiquent un niveau de vibrations inférieur à 0,5 m/s<sup>2</sup> : le salarié est exposé, pendant son temps de conduite (1h30 par jour soit 345 heures par an), à des vibrations inférieures au seuil de 0,5 m/s<sup>2</sup>.

## c. Axes de prévention

- Équiper les camions de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite (hayons électriques, alarme frein non serré, système de fermeture automatisé, marchepieds latéraux, ...) et sensibiliser les conducteurs à l'utilisation de ces équipements.
- Utiliser des camions à rideaux mécanisés qui permet de gagner du temps et supprimer les efforts pour « débâcher » latéralement.



- Généraliser les marchepieds pour les camions pour faciliter les manutentions et éviter des positions en extension du dos pour saisir des produits.
- Apprendre le bon réglage des sièges pour les chauffeurs.
- S'assurer du bon état et de la disponibilité des diables
- Généraliser le crochet de manipulation.
- Sensibiliser les chauffeurs livreurs aux bénéfices de l'entretien de leur camion.
- Formation régulière sur les règles relatives au code de la route afin de prévenir le risque routier.
- Optimisation et sécurisation de la livraison chez le client : révision régulière des protocoles de sécurité
- Echauffement musculaire en début de journée et formation régulière de type « Gestes et postures » pour prévenir les risques TMS.
- Adaptation des tournées en fonction de l'expérience de l'opérateur et formation régulière pour développer la connaissance des produits et ainsi faciliter la préparation des manipulations.
- Favoriser la livraison à deux : un chauffeur livreur + un ripeur : certaines situations sont plus faciles à gérer à deux et réduisent les risques professionnels. Le gain de temps peut aussi être important par exemple dans le cas de descente de produits en cave manuellement.
- Tenir compte des conditions de livraison des clients et notamment des éventuels changements de niveaux (seuils de porte, marche ...) pour limiter les efforts de type de « pousser – tirer ».
- Prévoir une aide au port de l'imprimante et le terminal de facturation/livraison : Ces deux appareils sont parfois « encombrants » et il faut les avoir « sous la main ». Une petite ceinture « type holster » pour porter ces appareils pourrait être opportune.



## 6 Retour des vides

(= déchargement en entrepôt)

### a. Description des tâches

Les bouteilles et fûts vides sont déchargés à la fin de la tournée dans l'entrepôt.

Le chauffeur livreur stationne le camion sur la zone de déchargement des vides, il trie les « vides » (ou finit de les trier) et les décharge.

Il les range sur des palettes ou les dépose sur une zone de déchargement. Les fûts et les caisses, quand les palettes sont complètes, sont parfois déchargés avec l'aide d'un cariste.



### b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



#### ● Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un camion chargé de 2 tonnes « plein » au départ de la tournée, les vides (verre consigné ou à usage unique) représentent 15% du poids initial ; soit 300 kg.

Le temps de déchargement des vides est d'environ 15 mn pour un camion.

Un opérateur exécutant cette tâche pendant 7 heures peut décharger 25 camions dans sa journée

Soit  $25 \times 300 = 7\,500$  Kg manipulés.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : 25 camions à raison de 15 minutes de manipulations par camion = 6h25 de manipulation soit 375 minutes par jour

Soit  $375 \times 230$  jours = 1437,5 h / an.

### c. Axes de prévention

- EPI : mettre à disposition des gants anti-coupure et sensibiliser les salariés à l'importance de les porter.
- Définition claire, avec les clients, des règles de reprise pour éviter que le chauffeur livreur ait besoin de trier et manipuler les caisses.



## 7 Tri et rangement des vides dans l'entrepôt



## 8 Chargement des vides pour le producteur

### a. Description des tâches

- Un complément de tri des vides, une fois déchargés par les chauffeurs livreurs, est effectué avant qu'ils soient palettisés pour être retournés aux fournisseurs.
- Une opération préalable consiste à trier les bouteilles et les fûts consignés par fournisseur.
- Les verres perdus sont stockés dans une benne appropriée.
- Les palettes de fûts et de caisses destinés au réemploi (consignés) sont filmées puis entreposées avant d'être réexpédiées vers les fabricants.
- Le principe est de faire repartir un camion complet qui a déchargé des produits, avec un chargement d'emballages vides.
- Le chargement des vides est effectué par le cariste présent au moment de l'arrivée du camion. C'est souvent le cariste qui décharge le camion qui effectue le rechargement.
- Le chargement se fait soit par le côté, soit par l'arrière quand il y a un quai dans l'entrepôt.



### b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

#### 1. Pour le tri et le rangement :

- L'opérateur Conduit un chariot élévateur en moyenne 2 h/jour et manipule les fûts et les caisses 4 h/jour.
- Les vides représentent environ 15 % du tonnage moyen du produit plein : en moyenne pour 50 tonnes livrés, 7,5 tonnes reviennent dans l'entrepôt.
- L'opérateur gère également les palettes vides dont il a besoin. : une palette vide pèse en moyenne 20 kg.



#### Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque emballage vide est en moyenne manipulé deux fois.

- 50 tonnes livrées chez les clients, 7,5 tonnes traitées.
- 10 palettes vides par heure x 4 heures = 40 x 20 kg = 800 kg.

Soit un total de 8300 kg.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : les emballages pèsent le plus souvent plus de 10 Kg, sont manipulés souvent et sont portés sur plusieurs mètres (et parfois portés deux par deux).

- 4 heures de manipulation par jour (240 minutes) soit par an : 4x230 = 920h



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : L'opérateur conduit le chariot élévateur pendant 2 heures par jour soit par an :  $2 \times 230 \text{ jours} = 460 \text{ h}$ .

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à  $0,5 \text{ m/s}^2$ .

Postures pénibles (seuil 900 h/an) : Il filme les palettes préparées avant expédition :  $10 \text{ palettes/heure} \times 45 \text{ secondes} \times 4 \text{ h de manipulation} = 30 \text{ minutes de sollicitation des bras et du dos}$  par jour soit  $30 \times 230 \text{ jours} = 6900 \text{ minutes par an}$ , soit  $115 \text{ h/an}$ .

## 2. Pour le retour des emballages aux fabricants :



Manutentions manuelles de charges : pas de manipulation manuelle de charges.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : l'opérateur peut charger 12 camions/jour et conduit son chariot pendant 6h/jour.  
soit par an :  $6 \times 230 \text{ jours} = 1380 \text{ h/an}$ .

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à  $0,5 \text{ m/s}^2$ .

## c. Axes de prévention

Les EPI : des gants anti-coupures semblent indispensables quand les opérateurs trient des bouteilles, reconstituent des caisses. Pour le verre à usage unique, les lunettes de protection sont préconisées.

Des règles claires pour faciliter ce travail de tri.

Travailler à bonne hauteur pour éviter les positions aggravantes des efforts.



## 9

### Installation des équipements professionnels

#### a. Description des tâches

- Décharger le matériel et les outils du véhicule : cette opération nécessite des manipulations de charges dans des positions rendues difficiles par l'exiguïté et l'encombrement du véhicule, par le stationnement du véhicule laissant souvent peu de place de manœuvre.
- Les charges manipulées sont, en général, inférieures à 10 Kg sauf pour les groupes de froid qui peuvent atteindre 75 Kg pour les plus lourds. Ils sont manipulés par deux installateurs.
- L'installation (ou le SAV « lourd ») de machines à café ou d'autres appareils (lave verres, machine à glaçons ...) peut parfois conduire à manipuler des charges de 40 kg à 60 kg voire plus (une machine à café 3 groupes peut peser 80 kg à 100 kg).
- Pour acheminer le matériel et les outils vers l'établissement et les déposer dans l'établissement, les techniciens utilisent des diables. La distance est parfois longue en raison des difficultés de stationnement. Il faut également parfois passer des obstacles (marches, trottoirs ...)
- Les charges roulées sont de 100 kg maximum. Pour :
  - o Positionner les éléments dans l'établissement.
  - o Installation de la partie fûts et gaz.
  - o Installation de la partie Comptoir.



#### b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



##### Manutentions manuelles de charges

Les opérateurs travaillent en général en équipe de 2 personnes.

- o 3 nouvelles installations / semaine + 1 opération importante de SAV sur installation.
- o 3 h de travail / installation/SAV par opérateur : en moyenne 2h / jour, soit 460 h/an.

A ces durées s'ajoutent les durées de planification, les durées d'approche du chantier, le travail à l'atelier.

Les charges :

- Groupe réfrigérant : 70 Kg ; caisse à outils 20 Kg.
  - o  $(70 \text{ Kg} + 20 \text{ Kg}) \times (3 \text{ installations} + 1 \text{ SAV}) \times 2 \text{ (charger et décharger)} \times 2 \text{ (manutentions diverses)}$  pour 2 opérateurs = 1 440 Kg au total donc 720 Kg par opérateur et par semaine.
- Machines à café de 80 kg :
  - o  $80 \text{ kg} \times 3 \text{ fois/semaine} \times 2 \text{ (décharger / positionner)}$  pour 2 opérateurs = 480 kg au total soit 240 kg par opérateur et par semaine.
- Autre matériel : 50 kg.
  - o  $50 \text{ kg} \times 3 \text{ fois par semaine} \times 2 \text{ (décharger / positionner)}$  = 300 kg soit 150 kg par opérateur et par semaine.

TOTAL :  $720 + 240 + 150 = 1\,110 \text{ Kg}$  / semaine parfois portées avec des contraintes posturales.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque opérateur manipule environ 200 kg par jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : le temps effectif de manipulation des charges de plus de 10 kg : 30 minutes par jour soit  $30 \times 230j = 6900$  minutes/an > soit 115h/an.

 Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an).

Les véhicules n'exposent pas à des vibrations supérieures à  $0,5 \text{ m/s}^2$  et l'usage d'outils vibrants est rare.



Les postures pénibles (seuil 900h/an) :

- 140 installations et 50 interventions SAV par technicien x 3 heures d'intervention x 50% du temps de montage/intervention dans des positions pénibles ou avec des sollicitations excessives des bras et du dos = 285 heures par an.
- Pour tenir compte des installations ou opération de SAV réalisées dans des conditions plus particulièrement difficile un coefficient de 1,5 sera appliqué.

Soit  $285 \times 1,5 = 428$  heures / an (<900h/an).

### c. Axes de prévention

- Port d'EPI de type lunettes pour percer, couper, genouillères, bouchons d'oreilles pour les chantiers bruyants, masque anti-poussière.
- La préparation des interventions : certaines opérations pourraient être effectuées/préparées en atelier dans de meilleures conditions de travail.

Par exemple, peut être préparé en atelier tout le tableau de cave et le python. Ce matériel préparé est ensuite chargé sur un chariot pour gagner du temps et faire des installations plus efficaces du point de vue de la réfrigération.

- Réduction des postures pénibles par une préparation poussée et rigoureuse liées au montage du tableau en cave afin d'éviter les allers/retours vers le camion.
- Limiter le poids des caisses à outils et adapter le matériel en fonction du type d'opérations à réaliser
- Envisager des sangles de type déménageurs pour mieux répartir la charge lors des manipulations
- Formation & sensibilisation régulière aux bons gestes, habilitation électrique...





# 10

## Sanitation et entretien des équipements (SAV)

### a. Description des tâches

#### Entretien des installations tirages de bière (sanitation) :

- Décharger le véhicule, la pompe et l'outillage.
- Positionner le matériel près de l'installation du client.
- Brancher l'appareil sur le bec du tirage et sur la vanne du fût : certains branchements, sous le comptoir ou caves très basses par exemple, imposent des positions maintenues. Dans certains cas le travail est effectué dans des positions de confort.
- Préparer le mélange eau + détergent.
- Assurer la circulation du détergent dans l'installation.
- Entretenir le bloc réfrigérant de la pompe à bière : comme précédemment, cet entretien sous le comptoir ou dans une cave basse ou inadaptée, engendre des positions maintenues et pénibles.
- Ranger le matériel dans le véhicule.



#### Entretien des machines à café (changement du filtre, nettoyage de la machine, vérification du moulin).

- L'opération est réalisée à la hauteur du bar et ne nécessite pas d'effort particulier. Toutefois certaines opérations imposent des postures pénibles maintenues.
- Quand la machine est très « sale » ou « entartée », elle est nettoyée avec un produit sous forme de pastilles.

### b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



#### Manutentions manuelles de charges

- L'opérateur, à chaque sanitation, charge/décharge ses outils, son matériel 2 fois : 2 x 20 Kg.
- Lors de la sanitation, il porte/lève 4 seaux d'eau de 10 litres : 4 x 10kg.
- Parfois, il manipule des fûts de bière pour installer son circuit d'eau : 4 fûts manipulés = environ 100 kg.

#### → Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :

En moyenne 80 kg manipulés x 7 sanitations + 100 kg de fûts = 660 kg.

#### → Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an).

Environ 5 minutes de manipulation de charges de plus de 10 à 15 kg par sanitation, soit environ 1 heure par jour, soit 134 h par an.



Postures pénibles (seuil 450 h/an) : 2 à 5 mn de postures pénibles par sanitation (base 7 sanitations par jour), soit (5x7) mn x 230 j = 134 h.



Les agents chimiques dangereux (seuil 150h) : utilisation de produits chimiques pour préparer le détergent : durée d'utilisation = 1 min par sanitation.  
Base 7 sanitations par jour = 7 minutes par jour soit 7 x 230 j = 27 heures par an.

Le seuil d'exposition aux ACD est de 150 heures d'exposition par an. L'opérateur n'est donc pas exposé aux ACD au titre de la pénibilité. Cette situation doit toutefois être traitée dans le cadre du DUER.

### c. Axes de prévention

- Afin d'éviter le risque de décès avec des fuites aux bouteilles de CO<sub>2</sub>, le détecteur est un moyen de prévention efficace.
- L'utilisation d'une bouteille de gaz comme « soufflette » : outre le danger de projection de particules dans les yeux, cette solution pour dépoussiérer le système de refroidissement est très bruyante. La solution d'un petit aspirateur portable semble plus efficace et moins dangereuse ...
- EPI : gants, lunettes, genouillères, chaussures de sécurité.
- Privilégier le détergent en poudre et à diluer surplace pour limiter les charges à porter.
- Un « chariot » pour les outils et la pompe : un diable type chauffeur livreur avec un support adapté pour poser la pompe peut être une solution. Si le déplacement est court la pompe est portée et si le déplacement est plus long la pompe est roulée. Il est possible également de poser sur la pompe les outils. D'autre part, si le support est situé à bonne hauteur, il devient plus facile de lever la pompe pour la poser sur le comptoir et travailler à bonne hauteur.
- Envisager l'entretien dès la conception de l'installation pour limiter les contraintes de maintenance (éviter les recoins pour installer le groupe froid, faciliter les accès aux fûts ...)





**Avenant du 26 novembre 2024**

relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire  
des cadres et des non-cadres

NOR : ASET2550238M

IDCC : 1605

---

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

**CS3D,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC ;**

**FNST CGT ;**

**SNES CFE-CGC ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

**Préambule**

En application des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non-cadres et en particulier de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui reprend les articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui a été ainsi annulée et remplacée, les parties conviennent ce qui suit afin d'actualiser les dispositions conventionnelles existant à la date de signature du présent avenant.

Il est rappelé que ces accords nationaux interprofessionnels ont été conclus en application de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui a mis en place un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation Interprofessionnelle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017.

En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective qui a actualisé les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale a maintenu le périmètre des catégories de cadres et de non-cadres et a permis de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés non cadres ne répondant pas aux définitions établies par

l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sous réserve de la validation de ces catégories par la commission paritaire rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fait référence à l'article 1<sup>er</sup> ci-après à l'extension à des non-cadres des dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent avenant n'a pas vocation à élargir ou modifier les droits et obligations existants à la date de sa signature. Les dispositions du présent avenant n'ont pas pour objet de modifier le contenu des dispositions adoptées par les entreprises faisant référence aux ex-articles 4, 4 *bis* et 36 visés par le présent avenant et auxquels l'accord national interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la disparition de ces articles 4, 4 *bis* et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention collective nationale :

- relèvent de la catégorie des cadres les emplois classés au groupe 3 niveaux 9 à 12 ;
- relèvent de la catégorie des techniciens, agents de maîtrise les emplois classés groupe 2 niveaux 5 à 8 ;
- relèvent de la catégorie ouvriers employés les emplois classés groupe 1 niveaux 1 à 4.

En considération de ces différentes précisions, il est convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Dispositions relatives à la retraite complémentaire**

Les articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définis respectivement par les articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947) s'appliquent respectivement aux :

- salariés cadres dont les emplois sont classés groupe 3 niveaux 9 à 12 de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 de la convention collective de 1947) ;
- salariés techniciens agents de maîtrise dont les emplois sont classés groupe 2 niveau 8 de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui maintient la possibilité d'étendre à des salariés non cadres les dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres, les entreprises peuvent recourir à l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés dont les emplois sont classés groupe 2 niveaux 5 à 7.

## **Article 2 | Modifications de l'avenant du 13 mai 2014**

Compte tenu de la disparition des articles 4 et 4 *bis* indiquée ci-dessus, l'avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non-cadres est modifié comme suit :

- au préambule, la première phrase est désormais rédigée ainsi : « Les partenaires sociaux de la profession ont convenu de mettre en place pour les salariés ne relevant pas de l'avenant n° 2 conclu le 26 novembre 2024 un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité. » ;
- l'article 1<sup>er</sup> est désormais rédigé ainsi : « Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises ne relevant pas de l'avenant n° 2 conclu le 26 novembre 2024 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, de désinsectisation et de dératisation. »

### **Article 3 | Durée. Date d'entrée en application**

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent avenant entre en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.

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

*Fait à Paris, le 26 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 21 janvier 2025**

à l'accord du 15 décembre 2014  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550209M

IDCC : 2098

---

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

**FIGEC ;**  
**SIST ;**  
**SNPA ;**  
**SORAP ;**  
**SP2C ;**  
**SYNAPHE ;**  
**SAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**  
**CFTC CSFV ;**  
**F3C CFDT ;**  
**FSE CGT ;**  
**FEC FO services ;**  
**Sud Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires du présent avenant rappellent d'abord l'ensemble des décisions de pilotage et de gestion prises ces dernières années sur le régime conventionnel mutualisé de prévoyance.

Ces décisions historiques, toujours guidées par le souci d'un pilotage pérenne et tenant compte des diverses contraintes internes et externes pesant sur les régimes de protection sociale complémentaire, ont permis de constater, à l'occasion de la présentation des comptes

du régime pour l'exercice 2023, un effet positif sur l'équilibre du régime aboutissant, finalement, à la constitution d'une réserve significative, à hauteur de 82 % des cotisations annuelles.

Cette dernière a permis aux partenaires sociaux et aux signataires des derniers ajustements techniques du régime d'apprécier, dans un contexte socioéconomique pourtant complexe et en tension, la faculté d'alléger sensiblement les taux contractuels en vigueur.

C'est dans ce cadre, dans le prolongement des échanges paritaires et en présence des organismes assureurs recommandés ainsi que de l'actuaire conseil qui se sont tenus en fin d'année 2024, que les signataires ont pu prendre les mesures favorables aux entreprises et aux salariés intégrés au régime conventionnel mutualisé de la branche reprises dans le présent avenant.

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

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

## **Article 2 | Révision des taux de cotisation du régime**

Compte tenu de ce qui précède, au regard en particulier des résultats du régime mutualisé sur la période 2019-2023 et de la position partagée entre les organismes assureurs recommandés et les partenaires sociaux, il est convenu de retenir un taux d'appel équivalent à 95 % du taux contractuel connu à date du présent avenant.

Pour mémoire, les taux contractuels en vigueur à la date du présent avenant sont les suivants :

- « Pour les salariés non cadres qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux n'ayant pas fait l'objet de l'agrément APEC :
  - 1,55 % de la tranche A et de la tranche B.
- Pour les salariés cadres au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux ayant fait l'objet de l'agrément APEC :
  - 1,99 % de la tranche A, de la tranche B et de la tranche C. »

En application du taux d'appel ci-dessus convenu, les taux applicables à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivants :

- « Pour les salariés non cadres qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux n'ayant pas fait l'objet de l'agrément APEC :
  - 1,48 % de la tranche A et de la tranche B.
- Pour les salariés cadres au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux ayant fait l'objet de l'agrément APEC :
  - 1,90 % de la tranche A, de la tranche B et de la tranche C. »

## **Article 3 | Dispositions finales**

### **Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises et des salariés du régime relevant de son champ d'application conventionnel ainsi qu'à tous les bénéficiaires de garanties issues du régime conventionnel.

### **Article 3.2 | *Suivi, révision et dénonciation***

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 3.3 | *Dépôt et extension***

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

### **Article 3.4 | *Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés***

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

*Fait à Paris, le 21 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avis d'interprétation du 10 décembre 2024**  
relatif au contingent d'heures supplémentaires

NOR : ASET2550208M

IDCC : 2098

---

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

**FIGEC ;**  
**SIST ;**  
**SNPA ;**  
**SORAP ;**  
**SP2C ;**  
**SYNAPHE ;**  
**SAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**  
**CFTC CSFV ;**  
**F3C CFDT ;**  
**FSE CGT ;**  
**FEC FO services ;**  
**Sud Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**CPPNI**

**Formation « Interprétation »**

Dossier n° 2024-01 – Saisine de la CFDT

Vu la saisine du 2 octobre 2024 ;

Vu les articles 27 à 36 de la convention collective ;

Vu l'accord de branche du 11 avril 2000 ;

Vu les articles L. 3121-33, L. 3121-30 et D. 3121-24 du code du travail,

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunie le 10 décembre 2024 sur saisine de la CFDT-F3C a pris l'avis suivant :

La convention collective, par renvoi au code du travail, fixe le contingent d'heures supplémentaires applicable à hauteur de 220 heures.

Par exception, en cas de modulation du temps de travail mise en œuvre conformément aux stipulations conventionnelles de la branche, ce contingent est réduit à 70 heures et ne peut être négocié au-delà de 90 heures en cas d'accord d'entreprise conclu conformément aux termes de l'accord du 11 avril 2000.

Ainsi, tout salarié, hors modulation de son temps de travail organisée directement ou indirectement en application de l'accord du 11 avril 2000, est soumis à un contingent d'heures supplémentaires de 220 heures conformément à la convention collective et au code du travail.

*Fait à Paris, le 10 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 1 du 29 janvier 2025**  
à l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023  
relatif au travail de nuit

NOR : ASET2550240M

IDCC : 2257

---

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

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Cet avenant a pour but de modifier une disposition de l'article 6.1.b de l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023 relatif au travail de nuit.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

La situation des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche ne requiert pas de dispositions spécifiques.

**Article 2**

Il vise à réévaluer les majorations des heures de nuit entre 21 h et 6 h du matin, concernant les salariés (hors cadre aux forfaits) de la manière suivante :

- à compter de l'extension du présent accord, les heures de nuit entre 21 h et 6 h du matin seront majorées de 0,55 € dès la 1<sup>re</sup> heure de nuit, et ceci sans tenir compte du statut de travailleur de nuit ;
- à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2025, les heures de nuit entre 21 h et 6 h du matin seront majorées de 0,60 € dès la 1<sup>re</sup> heure de nuit, et ceci sans tenir compte du statut de travailleur de nuit.

### Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 4

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 29 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 24 du 29 janvier 2025**

à l'accord du 23 décembre 1996  
relatif aux rémunérations minimales mensuelles  
(personnel des jeux traditionnels)

NOR : ASET2550241M

IDCC : 2257

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

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

**Article 2**

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

**Article 3**

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 29 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

(En euros.)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	À compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025
Niveau 1	100	Chasseur – portier	1 818	1 827
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) – hôtesse – valet – bout de table	1 829	1 838
Niveau 2	110	Croupier de boule – changeur – cartier – secrétaire comptable ou aux entrées	1 839	1 848
	120	Croupier de boule 1 <sup>re</sup> cat. – croupier 3 <sup>e</sup> cat.	1 864	1 873
Niveau 3	130	Caissier – croupier 2 <sup>e</sup> cat.	1 879	1 888
	140	Croupier 1 <sup>re</sup> cat.	1 991	2 001
	150	Sous-chef de table	2 133	2 144
Niveau 4	160	Chef de table – chef de partie boule – chef caissier	2 276	2 287
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 418	2 430
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 516	2 529
	180	Caissier principal	2 578	2 591
	190	Chef de partie principal	2 713	2 727
Niveau 6	200	Sous-directeur	2 878	2 892

**Avenant n° 37 du 29 janvier 2025**  
relatif aux rémunérations minimales mensuelles  
(machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle  
et restauration-hôtellerie)

NOR : ASET2550242M

IDCC : 2257

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

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

### Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes 1 et 2 jointes.

### Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 29 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle

(En euros.)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025
Niveau 1	100	<ul style="list-style-type: none"><li>– Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées</li><li>– Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire</li><li>– Gestion : employé de bureau</li><li>– Technique : agent d'entretien, équipier</li><li>– Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste</li></ul>	1 818	1 827
	105	<ul style="list-style-type: none"><li>– Machines à sous : hôte, hôtesse</li><li>– Technique : agent technique, contrôleur vidéo</li></ul>	1 829	1 838
Niveau 2	110	<ul style="list-style-type: none"><li>– Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle</li><li>– Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité</li><li>– Gestion : secrétaire dactylo, aide comptable, assistant contrôleur</li><li>– Technique : ouvrier, agent technique</li><li>– Spectacle : régie lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste, caissier</li></ul>	1 839	1 848
	115	<ul style="list-style-type: none"><li>– Machines à sous : caissier, technicien</li></ul>	1 849	1 858
	120	<ul style="list-style-type: none"><li>– Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant</li><li>– Spectacle : opérateur</li></ul>	1 864	1 873



Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025
Niveau 3	130	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial</li> <li>– Technique : chef d'équipe entretien (eff. &lt; 5), opérateur vidéo</li> <li>– Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste</li> </ul>	1 879	1 888
	135	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique</li> <li>– Accueil : responsable sécurité (eff. &lt; 5), responsable accueil (eff. &lt; 5)</li> </ul>	1 920	1 930
	140	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : contrôleur auditeur</li> </ul>	1 991	2 001
Niveau 4	155	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : chef caissier</li> <li>– Accueil : responsable sécurité (eff. &gt; 5), responsable accueil (eff. &gt; 5)</li> <li>– Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie</li> <li>– Technique : chef d'équipe entretien (eff. &gt; 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance</li> </ul>	2 208	2 219
Niveau 5	175	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. &lt; 10)</li> <li>– Gestion : comptable principal</li> <li>– Technique : responsable vidéo</li> <li>– Spectacle : régisseur</li> </ul>	2 516	2 529
Niveau 6	205	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : M.C.D. confirmé (eff. &gt; 10), sous-directeur, directeur</li> <li>– Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel</li> <li>– Technique : directeur technique débutant</li> <li>– Spectacle : directeur artistique</li> </ul>	2 930	2 945
Niveau 7	230	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : directeur des M.A.S., directeur des jeux de table</li> <li>– Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier</li> <li>– Technique : directeur technique</li> </ul>	3 261	3 277

**Annexe 2** Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie

(En euros.)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025
Niveau 1	100	Plongeur – officier – magasinier – commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) – serveur/employé de bar, femme de ménage – femme/valet de chambre – employé de hall	1 818	1 827
	105	Caissier restaurant – commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) – caviste – économiste débutant – réceptionniste	1 829	1 838
Niveau 2	110	1/2 chef de rang – 1/2 chef de partie cuisine confirmé – écailler – économiste	1 839	1 848
	115	Chef de partie (débutant)	1 849	1 858
	120	Chef de rang confirmé – barman confirmé	1 864	1 873
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé – contrôleur restauration – pâtissier – sommelier – gouvernante – concierge	1 879	1 888
	140	Maître d'hôtel – sous-chef de cuisine – responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) – chef pâtissier (eff. < 10)	1 991	2 001
Niveau 4	155	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (eff. < 10) – chef de cuisine (eff. < 10) – chef pâtissier (eff. < 10) – chef de réception	2 208	2 219
Niveau 5	175	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (eff. > 10) – chef de cuisine (eff. > 10) – responsable banquets	2 516	2 529
Niveau 6	205	Responsable restauration – directeur de l'hébergement	2 930	2 945
Niveau 7	230	Directeur de la restauration – directeur d'exploitation	3 261	3 277

**Accord du 19 décembre 2024**  
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2550233M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Considérant les évolutions du code du travail et les accords collectifs négociés depuis 2003, les partenaires sociaux représentatifs de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI), ont travaillé sur une mise à jour de certaines dispositions de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332).

**Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332)**

La rédaction de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332) signée le 27 février 2003 et étendue par arrêté du 6 janvier 2004 est modifiée et remplacée pour certains de ses articles. À des fins de lisibilité des règles applicables au sein de la branche, les partenaires sociaux ont consolidé dans le texte suivant à la fois les dispositions nouvelles et les dispositions qui restent inchangées. Les dispositions inchangées restent considérées comme conclues et étendues à leur date d'origine. Le texte consolidé est comme suit.

## « Préambule

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture affirme que l'exercice réglementé de la profession d'architecte exige de celles et ceux qui participent à cette activité l'apport de toutes leurs qualités, tant humaines que professionnelles, en vue de faire face aux nécessités liées à l'évolution des techniques et des besoins de la société.

Cette convention collective nationale définit les rapports entre employeurs et salariés des entreprises relevant du champ défini à l'article I.2, quelle que soit leur forme juridique.

Elle se fonde notamment sur le respect d'une déontologie, à travers l'accomplissement intégral des devoirs professionnels, sur la défense de l'intérêt public dans la mise en œuvre de l'architecture et de l'aménagement du territoire, ainsi qu'à travers les droits et devoirs concourant à une optimisation des conditions de travail, la valorisation et le renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Application, objet, durée, évolution de la convention collective**

### **Article I.1 | *Entrée en vigueur***

La présente convention collective entrera en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

### **Article I.2 | *Objet, champ d'application et durée de la convention***

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'Insee sous le code NAF 71.11Z (activités d'architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, à savoir :

- les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
- les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
- les entreprises d'urbanisme ;
- les entreprises d'architecture d'intérieur ;
- les entreprises d'architecture paysagère ;
- les entreprises de management BIM (building information modeling) ;
- les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
- les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage.

À l'exclusion des établissements publics et des agences d'urbanisme telles que définies par l'article L. 132-6 du code de l'urbanisme.

Sont également rattachés à cette convention collective nationale les salariés employés par les organisations professionnelles, paritaires, ordinaires et/ou associatives de la branche professionnelle et dont l'objet se rapporte aux activités d'architecture et de maîtrise d'œuvre.

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national.

L'extension du champ conventionnel aux entreprises précitées induit l'usage exclusif de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article I.3 | Avantages acquis**

La présente convention collective nationale ne peut en aucun cas être une cause de réduction des avantages acquis par les salariés à titre individuel au sein de leurs entreprises ni de ceux résultant d'accords collectifs d'entreprises conclus antérieurement à sa mise en application.

En cas de difficulté d'interprétation du présent article, les parties pourront faire appel à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale définie à l'article XV.1.

## **Article I.4 | Évolution de la convention collective**

### **I.4.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, les parties contractantes instituent une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale dont la composition et le fonctionnement sont précisés dans le chapitre XV "Commissions paritaires".

Elles s'engagent à réunir cette commission aussi souvent qu'il sera nécessaire afin d'examiner et résoudre en commun toutes les difficultés pouvant survenir dans l'interprétation ou dans l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants et annexes.

Cette commission est également chargée des études et des accords ou avenants permettant de compléter, modifier ou adapter à l'évolution de la profession les textes en vigueur, ou pouvant remédier à des situations nouvelles ou imprévues.

Elle peut créer des sous-commissions chargées d'études pour des sujets déterminés.

### **I.4.2. Révision**

La révision de la présente convention de branche des entreprises d'architecture et de tous ses avenants est soumise à la procédure légale telle que prévue par l'article L. 2261-7 du code du travail, opérant une distinction entre la période correspondant au cycle électoral durant lequel l'accord a été conclu et la période postérieure au cycle électoral de conclusion tel que prévu par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – article 17 (V).

Celui qui en présente la demande adresse cette dernière à tous les autres syndicats signataires ou adhérents par LR avec AR en y joignant une proposition de rédaction.

La CPPNI se réunit alors dans les deux mois suivant la présentation de la demande pour en discuter.

### **I.4.3. Dénonciation**

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties contractantes peuvent dénoncer la présente convention à tout moment moyennant un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le texte dénoncé continue d'être appliqué jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée maximum de 18 mois à compter de l'expiration du préavis précité.

## **Chapitre II Droit syndical**

### **Article II.1 | Liberté d'opinion et liberté civique**

L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du code du travail.

L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix. Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

## **Article II.2 | Sections syndicales d'entreprise**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer en toute liberté dans l'entreprise.

### **II.2.1. Attributions propres aux sections syndicales**

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du comité social et économique.

Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'entreprise.

Lorsqu'un local ne peut lui être affecté en permanence parce qu'il est nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale un lieu de rangement pouvant être fermé à clé.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures, autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales, à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises où le personnel est réparti sur plusieurs lieux de travail, lorsque l'employeur n'assure pas la possibilité d'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, la section syndicale peut adresser ses communications aux salariés par voie postale.

### **II.2.2. Information syndicale**

À l'initiative d'une section syndicale, les salariés peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des horaires de travail suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

## **Article II.3 | Les délégués syndicaux régionaux**

Les partenaires sociaux, au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), s'engagent à ouvrir postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention une négociation sur la mise en place de délégués syndicaux régionaux.

## Article II.4 | *Les délégués syndicaux d'entreprises*

Chaque syndicat de salariés représentatif au plan national constituant une section syndicale désigne, dans les limites fixées ci-dessous, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur :

- la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés dans les conditions précitées, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant du personnel pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :

- de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- de 11 à 49 salariés : les partenaires sociaux de la branche décident d'attribuer 5 heures par mois à ce délégué syndical ;
- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

## Article II.5 | *Instances représentatives du personnel : les membres du comité social et économique*

### II.5.1. Attributions des membres du comité social et économique

Les attributions des membres du comité social et économique sont définies suivant les dispositions du code du travail.

### II.5.2. Élection des membres du comité social et économique

Les conditions d'élection des membres du comité social et économique sont définies suivant les dispositions du code du travail.

### II.5.3. Conditions de fonctionnement

Les membres du comité social et économique bénéficient d'heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions, définies suivant les dispositions du code du travail.

Un local est mis à la disposition des membres du comité social et économique pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir. Lorsque ce local ne peut être affecté en permanence, il est mis à disposition un lieu de rangement et de rencontre permettant de respecter le principe de confidentialité des débats.

Les membres du comité social et économique peuvent faire afficher les informations qu'ils souhaitent porter à la connaissance du personnel sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres du comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.



## **Article II.6 | Absences pour raisons syndicales**

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan territorial au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;
- participation aux congrès, assemblées statutaires et représentation du fait d'un mandat syndical : autorisation d'absence à concurrence de 10 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 15 jours à l'avance par leurs organisations syndicales.

## **Article II.7 | Heures de délégation**

Les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail effectif. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les heures de délégation.

## **Article II.8 | Protection**

Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les représentants du personnel et les salariés à qui s'appliquent la présente CCN, mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente CCN, sont des salariés protégés au sens du code du travail.

En outre, le licenciement d'un salarié investi de mandats syndicaux, désignatifs ou électifs ou à l'expiration des délais légaux de protection après terme du mandat, ne peut intervenir qu'après avis de la CPPNI, saisie concomitamment à l'Inspection du travail. La CPPNI se prononce dans le mois suivant la réception de la saisine. La CPPNI, si nécessaire, peut inviter les parties à exposer séparément leur position par tout moyen technique approprié.

## **Chapitre III Conditions d'engagement – Contrat**

### **Article III.1 | Obligations professionnelles**

Les salariés doivent observer strictement, en toutes circonstances, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Ils sont tenus de respecter le secret professionnel. Ils s'interdisent de percevoir, sous quelque forme que ce soit, toutes gratifications, commissions ou prêts de la part des fournisseurs, entrepreneurs, clients ou autres tiers.

Sauf accord écrit de leur employeur, les salariés à temps plein ne peuvent prêter leur concours à titre personnel pour une activité rémunérée concurrentielle en dehors de l'entreprise à laquelle ils sont attachés par contrat.

### **Article III.2 | Engagement du personnel**

#### **III.2.1. Dispositions générales**

Tout engagement d'un salarié doit être confirmé par un contrat rédigé en conformité avec les dispositions du code du travail et remis au salarié avant sa prise de fonction.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est le contrat habituel et de droit commun.



Le recours à d'autres formes de contrat de contrat, notamment contrat à durée déterminée (CDD), est régi par les dispositions spécifiques du code du travail.

### III.2.2. Les architectes salariés "en titre" ou paysagistes concepteurs

Dans le cas où il y a accord entre l'employeur et le salarié pour que le titre d'architecte de ce dernier, tel qu'il est défini dans la loi de 1977 (art. 9), ou que le titre de paysagiste concepteur, tel que défini par l'article L. 174 de la loi du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages, soit utilisé par l'entreprise, il doit être tenu compte des dispositions suivantes :

- le contrat d'embauche (ou l'avenant pour les salariés déjà en place) doit stipuler que le titre du salarié est utilisé par l'entreprise dans un article spécifique ;
- il doit faire référence aux dispositions des lois précitées, notamment celles concernant la signature des projets et celles portant sur l'obligation d'assurance professionnelle de l'employeur. Ce dernier devra justifier qu'il est couvert pour la responsabilité qu'il peut engager en raison des actes professionnels accomplis pour son compte par son salarié architecte ou paysagiste en titre. L'emploi de son titre ne correspond pas nécessairement à une promotion ;
- le salarié devra justifier, auprès de l'employeur, de son inscription à l'Ordre ou de son autorisation ministérielle et l'avertir de tout changement. Le cas échéant, le contrat de travail s'en trouvera modifié par l'employeur ;
- les frais d'inscription à l'ordre ou d'autorisation ministérielle dans le cadre de l'utilisation du titre par l'entreprise sont pris en charge par l'employeur ;
- en l'absence d'un contrat tel que défini ci-dessus, l'employeur ne peut en aucun cas mentionner le titre du salarié dans les références et autres documents de son entreprise ;
- à la fin du contrat de travail, intervenant pour quelque cause que ce soit, l'architecte salarié "en titre" est en droit soit de s'établir comme architecte à son propre compte, soit d'entrer en qualité de salarié ou associé dans une entreprise d'architecture ;
- le contrat de travail peut comporter une clause de protection de clientèle. Elle doit être obligatoirement limitée dans le temps (2 ans maximum) et dans l'espace. La clause de protection de clientèle, lorsque celle-ci est prévue, interdit à l'architecte en titre dont le contrat est rompu pour quelque cause que ce soit d'intervenir directement, indirectement ou par personne interposée pour un client de l'ancien employeur sans l'accord préalable et écrit de ce dernier. Par client de l'ancien employeur, il faut entendre toute personne, organisme ou société avec lequel le salarié a été en rapport direct ou indirect pour le compte de son ancien employeur au cours des 3 années précédant son départ. Toute infraction à cette disposition donne lieu au profit de l'ancien employeur à des dommages et intérêts équivalents au préjudice subi ;
- en cas de conflit, il peut être fait appel à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

### Article III.3 | *Période d'essai*

Tout engagement à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée selon les dispositions du code du travail.

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans indemnité, sous réserve du respect du délai de prévenance légal.

## Article III.4 | Modifications en cours de contrat

Tout projet de modification, provisoire ou définitif, du contrat de travail à la demande du salarié ou de l'employeur fera l'objet d'un entretien et d'une notification écrite. Tout accord fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Lorsque l'employeur est contraint d'imposer au salarié, pour des raisons non inhérentes à ce dernier, des conditions inférieures à celles de l'emploi qu'il occupe, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître à son employeur, par écrit, sa décision d'accepter ou de refuser.

En cas de refus, la rupture du contrat de travail qui en résultera sera réglée comme un licenciement du fait de l'employeur.

## Article III.5 | Modification de la situation juridique de l'employeur

Conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par suite de succession, fusion, vente, mise en société, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'ancien employeur.

À l'occasion du transfert automatique des contrats de travail, les avantages collectifs en vigueur auprès de l'ancien employeur sont mis en cause au sens du code du travail.

Ces dispositions conventionnelles continuent toutefois de s'appliquer aux salariés transférés pendant une durée maximale de 12 mois, à l'expiration d'un préavis de 3 mois, période pendant laquelle un accord de substitution peut être conclu avec le nouvel employeur. À défaut d'accord, les avantages conventionnels tombent et seule une garantie de rémunération du salarié s'applique, dont le montant annuel ne peut être inférieur au montant de la rémunération versée lors des 12 mois précédant le transfert, pour une durée du travail équivalente. Cette garantie de rémunération s'entend au sens du code du travail, renvoyant lui-même au code de la sécurité sociale.

## Chapitre IV Préavis. Licenciements

### Article IV.1 | Préavis et absences pour recherche d'emploi

#### IV.1.1. Préavis

Le préavis a pour point de départ la date de première présentation de la lettre recommandée de notification de rupture du contrat de travail à l'adresse du destinataire.

Après la période d'essai et sauf cas de faute grave ou lourde ou de force majeure, pour lequel le préavis n'est pas dû, la durée du préavis réciproque est fixée dans les conditions suivantes :

#### a) En cas de licenciement

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
6 mois à moins de 2 ans	1 mois	2 mois
2 ans et plus	2 mois	3 mois

#### b) En cas de démission

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	1 semaine	2 semaines
6 mois à moins de 2 ans	2 semaines	1 mois
2 ans et plus	1 mois	2 mois

#### c) Personnes handicapées

Conformément aux dispositions du code du travail.

#### d) En cas de licenciement, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'un commun accord entre les parties en fonction des impératifs de l'activité

L'employeur peut, en cas de licenciement, dispenser le salarié de l'exécution du préavis.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce préavis, aucune diminution de salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

En cas de licenciement, le salarié pourra occuper un nouvel emploi sans achever son préavis sur justification du nouvel emploi et après négociation et accord de l'employeur.

### IV.1.2. Absences pour recherche d'emploi

En cas de licenciement ou de démission pendant le préavis, les salariés ont le droit de s'absenter pour trouver un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

#### a) En cas de licenciement

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	21 heures	42 heures
6 mois à moins de 2 ans	42 heures	84 heures
2 ans et plus	84 heures	126 heures

#### b) En cas de démission

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	7 heures	14 heures
6 mois à moins de 2 ans	14 heures	28 heures
2 ans et plus	28 heures	56 heures

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire. En outre, les heures non prises ne donnent pas lieu à indemnisation.

Les périodes d'absence seront fixées d'un commun accord des parties ou à défaut un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Après accord des parties, ces heures pourront être regroupées à la fin du préavis.

Les heures de recherche d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail contractuel.

Le salarié cesse de bénéficier des conditions d'absence précitées dès qu'il est pourvu d'un nouvel emploi. Il s'engage à en informer son employeur.

Conformément à la procédure prévue par le code du travail, le licenciement est obligatoirement précédé d'un entretien préalable pouvant aboutir à une rupture de contrat au cours de laquelle l'employeur indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié.

Celui-ci a la faculté de se faire assister par la personne de son choix et a l'obligation d'en informer son employeur. Cette personne doit nécessairement appartenir à l'une des catégories suivantes :

- un autre membre du personnel ;
- un représentant du personnel de l'entreprise ;
- en l'absence de représentants du personnel au sein de l'entreprise, alors il est possible de se faire assister par un conseiller du salarié pris sur la liste dressée par l'autorité administrative compétente ;
- un représentant syndical mandaté par un syndicat représentatif dans la branche.

### IV.2.1. Licenciement pour motif personnel

Si l'employeur décide ensuite de procéder au licenciement du salarié, il ne peut lui notifier sa décision moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable auquel le salarié a été convoqué.

Le salarié licencié bénéficie, sauf en cas de faute grave ou lourde, indépendamment de son salaire :

- 1° Du préavis défini ou, le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante ;
- 2° De l'indemnité de licenciement ;

Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le préavis, quel que soit le motif de licenciement.

### IV.2.2. Licenciement pour motif économique

Avant tout licenciement pour motif économique, et sans préjudice de la législation en vigueur, l'employeur :

- 1° Procèdera à une information de l'ensemble des salariés sur l'analyse de la situation et de la gestion de l'entreprise ayant conduit à cette décision de licenciement ;
- 2° Recueillera l'avis des représentants du personnel ou, en leur absence de l'ensemble du personnel, sur les mesures permettant de maintenir le personnel en activité ;
- 3° Examinera en priorité la possibilité de recourir aux mesures suivantes :
  - a) maintien du temps de travail dans la limite de la durée légale ;
  - b) négociation en vue d'une réduction temporaire ou non du temps de travail en deçà de la durée légale (chômage technique total ou partiel, congé individuel de formation, congé sabbatique, congé parental...) ;
  - c) proposition de reclassement et de formation des salariés éventuellement licenciés ;
  - d) prêt de main-d'œuvre sous réserve du respect des dispositions légales.

Cette liste n'est pas limitative.

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, dans la mesure du possible, de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel.

Au cas où le licenciement économique serait prononcé, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement sera égal au salaire qu'aurait perçu le salarié dans les conditions antérieures à la présente réduction du temps de travail.

#### **IV.2.3. Priorité de réengagement**

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réengagement d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, à condition qu'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Le délai de priorité de réengagement d'un an peut être prolongé d'un commun accord.

Cette priorité concerne les emplois disponibles et compatibles avec la qualification actuelle du salarié ou avec celles qu'il viendrait à acquérir, sous réserve qu'il en ait informé l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur est tenu d'aviser le salarié licencié du rétablissement de son emploi ou de la création d'un emploi correspondant à sa qualification, par lettre recommandée avec accusé de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours, à dater de la première présentation à son domicile de cette lettre, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, l'offre est réputée ne pas l'intéresser.

En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste des postes.

### **Article IV.3 | Indemnités de licenciement**

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

#### **Licenciement pour motif personnel**

De 8 mois à 10 ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté.

Au-delà de 10 ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire pour les 10 premières années et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté supplémentaire.

Pour les années incomplètes, l'indemnité est proratisée.

#### **Licenciement pour motif économique**

Les dispositions du code du travail s'appliquent.

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au *pro rata temporis*.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## **Chapitre V Classifications professionnelles. Rémunérations**

### **Article V.1 | Classifications professionnelles**

#### **V.1.1. Objectifs et spécificités de la nouvelle grille de classification**

Les objectifs essentiels de la présente classification à critères classant sont les suivants :

- favoriser l'emploi et l'évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu'il acquiert ;

- inciter au recours à la formation professionnelle ;
- reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
- définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
- valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la branche. Elle définit cinq filières :

- filière 1 : emplois de conception en architecture ;
- filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design...) ;
- filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie...) ;
- filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients...) ;
- filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique...).

Les cinq filières sont à consulter à l'article V.1.10.

Chacune de ces filières est divisée en catégories d'emploi et chaque catégorie d'emploi comporte un ou deux niveaux.

Chacune de ces filières est plus ou moins spécialisée, mais contient des typologies d'emploi faisant appel à des savoirs et savoir-faire spécifiques.

Il convient de rappeler que le titre d'architecte légalement protégé est réservé aux seules personnes physiques inscrites à un tableau régional de l'ordre des architectures, conformément à la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture.

### **V.1.2. Les critères classants**

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :

- la technicité ;
- l'autonomie/l'initiative ;
- la formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante :

Il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie et l'initiative se définissent de la façon suivante :

Il faut dissocier l'autonomie de l'initiative. L'autonomie renvoie à la périodicité de contrôle imposée par l'employeur au salarié. Le contrôle peut être permanent ou ponctuel. L'autonomie dépend aussi du niveau de directives données, c'est-à-dire précises ou générales, les directives précises renvoyant à un niveau d'autonomie beaucoup plus limitée. L'initiative se mesure à la capacité du salarié à s'organiser, à proposer, "à faire par lui-même". Le sens de l'initiative consiste également à savoir prendre spontanément les décisions nécessaires.

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante :

Il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

Il convient de prendre en compte, pour ce nouveau classement, les savoirs et les savoir-faire professionnels et savoir être du salarié dans son emploi.

Les critères classants, sans priorité ni hiérarchie, permettent de définir le degré d'adéquation entre le contenu de l'emploi, défini par une fiche de poste individuelle, et les capacités du salarié à l'occuper.

L'analyse des capacités et compétences du salarié, au regard de ces critères classants conduit à lui attribuer le coefficient approprié, pour chaque critère.

La moyenne arithmétique arrondie des coefficients ainsi obtenue détermine le coefficient hiérarchique effectif du salarié.

Par cette analyse, réitérée à échéances régulières, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

### V.1.3. Coefficients hiérarchiques

Le coefficient hiérarchique permet de définir un niveau de salaire conventionnel minimum pour l'emploi concerné, au regard des capacités et compétences valorisées par l'application des critères classants, en deçà duquel l'employeur ne peut pas rémunérer le salarié.

La définition du coefficient hiérarchique, à travers l'application des critères classants (et du salaire conventionnel minimum correspondant) ne se substituent pas à la négociation salariale entre l'employeur et le salarié qui permet de définir la rémunération (salaire et autres éléments de rémunération) de ce dernier, en contrepartie du travail effectué au service de son employeur.

À chaque niveau d'emploi de la grille de classification sont affectés trois coefficients hiérarchiques.

Le coefficient inférieur correspond au minima requis pour l'occupation du poste par le salarié, tel que défini *a minima* dans la fiche emploi repère.

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V.1.4, en faisant jouer les critères classants.

Le passage pour un salarié d'un niveau à un autre dans une même catégorie, ou d'une catégorie à une autre, valorise la formation et l'expérience acquise. Il se concrétise par l'attribution du coefficient supérieur, qui reste *a minima*.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires, ni intermédiaires) que ceux prévus dans la grille de classification.

Lorsque, conformément à la procédure décrite à l'article V.1.2 ci-dessus, la moyenne arithmétique des coefficients correspondant aux critères classants ne permet pas d'obtenir un coefficient hiérarchique effectif figurant dans la grille de classification, le salarié devra se voir appliquer le coefficient le plus proche.

### V.1.4. Fiches emploi repère

Les fiches emploi repère, correspondant aux typologies d'emploi des différentes grilles, sont établies par les partenaires sociaux. Elles sont mises à jour régulièrement et publiées par la branche sur son site.

Les fiches emploi repère permettent, pour chaque "métier" référencé dans les grilles des cinq filières, de définir le contenu de l'emploi *a minima*, en particulier lors de la détermination du profil recherché à l'embauche : à chaque typologie d'emploi correspond des tâches spécifiques et des niveaux minimums de technicité, autonomie/initiative et formation/expérience.

Les différentes typologies d'emplois figurant dans la grille et les fiches emploi repère sont des éléments collectifs et minimaux.



L'intitulé de poste et de la fiche de poste correspondante, qui doivent être établis par l'employeur, sont des éléments individuels dont le contenu doit être adapté aux capacités et compétences particulières des salariés, aux missions de ceux-ci et aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

### V.1.5. Principes et mise en œuvre de la classification des salariés

Pour le classement des salariés, les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la convention collective nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

Il conviendra au préalable de définir le poste en tenant compte des savoirs et savoir-faire professionnels des salariés nécessaires à l'emploi proposé.

Il faut éviter la surqualification mal rémunérée ou, à l'inverse, la survalorisation d'une formation qui peut se révéler superficielle.

#### Avant l'embauche

L'employeur déterminera, en fonction des besoins de l'entreprise, la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché, en s'aidant des "fiches emplois repères" établies par les partenaires sociaux.

L'employeur déterminera également la catégorie, le niveau de l'emploi à pourvoir, ainsi que le niveau de compétence minimum (diplôme/expérience) exigé pour l'emploi proposé.

Avec ces éléments, il établira une fiche de poste précisant de façon exhaustive les tâches qui seront confiées au futur salarié.

#### À l'embauche et pendant la période d'essai

Au regard de la fiche de poste établie en vue du recrutement, le salarié est classé, à son embauche, dans la filière, catégorie, niveau et au coefficient hiérarchique correspondant à l'emploi, en tenant compte de ses compétences, pour chacun des critères classants.

#### À l'issue de la période d'essai

À la fin de la période d'essai et au plus tard dans les six mois qui suivent l'embauche du salarié, l'employeur procède à une évaluation et au classement définitif de ce dernier après un entretien, qui peut être demandé par le salarié.

À cette occasion, l'employeur évalue avec le salarié les modulations à apporter au coefficient hiérarchique défini lors de l'embauche, en fonction des critères classants définis à l'article V.1.2 de la présente convention collective nationale.

Cet entretien d'évaluation ne doit pas être confondu avec l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

#### En cours de carrière

Concomitamment à chaque entretien professionnel, tel que défini par l'article L. 6315-1 du code du travail, ou au retour d'une formation, l'employeur procède à un entretien d'évaluation du salarié en vue d'ajuster son coefficient hiérarchique.

Lors de cet entretien, l'employeur et le salarié examinent l'évolution du salarié au regard des critères classants définis à l'article V.1.2 de la présente convention collective nationale.

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :

- dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères ;



- dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

Au moment du passage à la nouvelle grille de classification, les salariés seront classés selon les principes définis dans le chapitre V de la convention collective nationale.

Ce reclassement devra s'accompagner d'un entretien préalable avec chaque salarié, permettant un examen de sa situation au regard, en particulier, des critères classants.

À la suite de quoi, chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son classement dans les nouvelles filières.

Il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques, ni de nécessité de modifier le coefficient existant si celui-ci s'avère cohérent avec l'évaluation.

Le nouveau classement ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

### V.1.6. Position cadre

#### a) Définition

Le cadre a la capacité d'initiative et dispose de l'autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées. Il a les compétences techniques, économiques et/ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

#### b) Position cadre dans la grille de classification

Si les conditions définies ci-dessus au point a) sont remplies, alors, le salarié bénéficie, *a minima*, du coefficient 380 et peut demander la position cadre. Si l'employeur accède à cette demande, celle-ci sera stipulée dans le contrat de travail ou par avenant.

À partir du coefficient 440, le statut de cadre est acquis.

### V.1.7. Évolution de carrière

#### a) Évolution de carrière, entretiens professionnels et d'évaluation

Les définitions des qualifications et niveaux de coefficients du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés ainsi que la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences de celui-ci.

À cet effet, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un entretien professionnel tel que prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail et d'un entretien d'évaluation, avec l'employeur, selon une périodicité biennale.

Cette période pourra être réduite sur demande motivée du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction de comptes rendus d'entretien, dans lesquels l'employeur indique notamment sa décision concernant l'évolution et la modification éventuelle de la catégorie, du niveau et du coefficient hiérarchique du salarié.

Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant d'une qualification supérieure à la sienne doit être classé à la qualification correspondante.

#### b) Prise en compte de la formation continue et/ou des acquis de l'expérience

Tout salarié ayant acquis ou amélioré des connaissances notamment par le biais de la formation continue, devra voir ces améliorations prises en compte au titre du critère classant "for-

mation/expérience” ces améliorations pouvant entraîner une augmentation de son coefficient hiérarchique, conformément à la procédure décrite à la convention collective nationale.

La branche des entreprises d’architecture s’est dotée à cet effet d’un accord formation recensant tous les dispositifs de formation continue, et leurs modalités de prise en charge.

#### **V.1.8. Polyvalence**

La polyvalence doit être reconnue.

Elle se caractérise, pour un salarié, par la pratique répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions principales de son emploi, et décrites dans la fiche emploi repère et sa fiche de poste.

La polyvalence ouvre droit à l’attribution de points supplémentaires par tranches de 10 points. Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire les points de coefficient découlant de l’exercice de la polyvalence.

Cette polyvalence doit faire l’objet d’un accord écrit entre l’employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d’un salarié d’une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l’article V.1.10 ci-après.

#### **V.1.9. Remplacement temporaire**

Les situations de remplacement temporaire d’un salarié relevant d’une qualification supérieure, par un autre salarié reprenant la totalité de ses missions, constituent pour le salarié remplaçant une opportunité d’acquérir et de mettre en œuvre des compétences nouvelles.

Cette situation fait l’objet d’un accord écrit entre le salarié remplaçant et l’employeur, précisant :

- la durée du remplacement, au moins égale à 5 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines consécutives ;
- les missions confiées effectivement lors du remplacement d’un salarié absent, qui relèvent d’un coefficient supérieur à celui du salarié effectuant le remplacement ;
- l’indemnité de remplacement est égale, sur la durée du remplacement, à la différence entre le salaire de base brut mensuel de l’intéressé et celui du salarié remplacé.

Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire l’indemnité découlant du remplacement temporaire effectué.

En l’absence d’accord écrit, l’indemnité de remplacement sera doublée.

À l’occasion de l’entretien d’évaluation prévu à l’article V.1.7, l’acquisition des compétences nouvelles évoquées à l’alinéa 1<sup>er</sup> du présent article doit être examinée.

*(Voir page suivante.)*

## V.1.10. Grilles de classification

FILIERE 1 EMPLOIS DE CONCEPTION EN ARCHITECTURE								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant de projet 2	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

FILIERE 2 EMPLOIS DE CONCEPTION TECHNIQUE								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant Travaux 1 – Assistant Technique 1 – Assistant économique 1	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant Travaux 2 – Assistant Technique 2 – Assistant économique 2	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Directeur de travaux 1 – Chargé de projet Economie 1 – Chargé de projet Technique 1	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Directeur de travaux 2 – Chargé de projet Economie 2 – Chargé de projet Technique 2	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet Technique – Ingénieur 1	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560	Directeur Technique – Ingénieur 2	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

### FILIERE 3 EMPLOIS DE CONCEPTION SPÉCIALISÉE

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant de projet 2	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

FILIERE 4 ADMINISTRATION ET GESTION								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat...)	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				260	Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés d'administrations				320	Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs Spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat...)	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier				380	Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440	Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – coordination d'équipes administratives				500	Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...)	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560	Direction générale	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

FILIERE 5 ENTRETIEN ET MAINTENANCE								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent				200	Agent d'entretien	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier				260	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de maintenance				320	Assistant maintenance 2 : Gestion des bibliothèques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380	Chargé de maintenance 1 : Gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (charte graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – coordination d'équipes				500	Responsable de service	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration de son service				560	Directeur de service	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.10 et des fiches emploi repère, qui font partie intégrante de la convention collective nationale et qui sont publiées sur le site de la branche.

Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

## **V.1.11. Exceptions**

### **V.1.11.1. Rémunération des stagiaires**

La rémunération des stagiaires est exclue du cadre de la classification conventionnelle. Il conviendra de se référer au cadre légal en vigueur précisant la typologie des stages.

### **V.1.11.2. Rémunération des salariés en situation d'insertion**

La position de base déterminant la rémunération des salariés en situation d'insertion correspond au coefficient 200.

### **V.1.11.3. Rémunération des salariés en alternance**

La rémunération des salariés en alternance est exclue du système des coefficients. À ce titre, il conviendra de se référer au cadre légal en vigueur.

## **V.1.12. Suivi et bilan de l'application de la nouvelle classification**

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification sont examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel.

Après constat de désaccord transmis par la partie la plus diligente, ceux-ci seront examinés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue par l'article XV.1 de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'article XV.2 doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en Commission Paritaire au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle des minima sociaux.

## **Article V.2 | Rémunération des salariés**

### **V.2.1. Généralités**

Les principes de classification exposés à l'article V.1 définissent les qualifications professionnelles des salariés et les coefficients hiérarchiques correspondants.

Le salaire de base mensuel brut minimum conventionnel pour chaque qualification, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable.

Le résultat de ce calcul ne se substitue pas à la négociation de la rémunération effective entre l'employeur et le salarié, qui peut lui être supérieure.

Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles ne sont pas comprises dans le salaire minimum.

### **V.2.2. Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point**

Les barèmes des salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional ou national (le cas échéant) après négociation d'une valeur de point à multiplier par le coefficient hiérarchique. Ce salaire détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures.



Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, au sein des commissions territoriales paritaires, au moins une fois par an, et davantage si une demande est émise par au moins deux organisations représentatives au sein de la branche.

Les modalités de négociations sont fixées à l'article XV.5.2.

## **Chapitre VI Formation. Promotion**

### **Article VI.1 | Généralités**

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés et les employeurs de la branche. Cette exigence, qui doit être partagée par tous, s'impose à l'ensemble des parties prenantes pour continuer à assurer la qualité du service souhaitée par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques et des réglementations.

Les parties signataires conviennent que la formation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise dans le cadre de l'activité et du plan de formation de l'entreprise, doit être incluse dans le temps de travail effectif en application de l'article L. 6321-2 du code du travail.

La formation professionnelle des salariés peut être constituée par :

- a) la formation assurée dans le cadre de l'enseignement public ou privé ;
- b) la formation par alternance ou stages alternés ou non dans les entreprises d'architecture ;
- c) la formation permanente professionnelle continue, sanctionnée ou non par des diplômes, avec ou sans le concours et le contrôle de l'État, en collaboration avec des instituts de formation publics ou privés et de préférence dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- d) la formation acquise (savoirs informels) dans le cadre de la pratique professionnelle au sein des entreprises d'architecture ou par démarche personnelle des salariés.

### **Article VI.2 | Désignation par la branche d'un opérateur de compétences collecteur des fonds pour la formation**

Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un organisme collecteur désigné par la branche permettant de favoriser une politique générale de formation spécifique, indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques, économiques et réglementaires.

L'organisme collecteur choisi est désigné dans le cadre des dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises d'architecture.

### **Article VI.3 | Financement de la formation**

Les entreprises de la branche versent aux organismes collecteurs les cotisations assises sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, les pourcentages applicables étant fixés soit par le législateur, soit par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture, dont le fonctionnement est précisé à l'article XV.2 de la convention collective nationale.

## **Article VI.4 | Rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle en matière de formation**

La CPNEFP (définie à l'article XV.2) porte les missions suivantes :

- analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNEFP travaille en concertation avec les commissions territoriales paritaires et est l'interlocutrice directe, représentant les parties contractantes, auprès de l'opérateur de compétences pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation.

Elle est également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires, publics ou privés, en matière de formation.

## **Article VI.5 | Plan de développement des compétences (PDC)**

Les représentants du personnel au comité social et économique (CSE) exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation. Les représentants seront invités notamment à donner leur avis sur les PDC des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du code du travail.

En l'absence de CSE, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du PDC de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les salariés des actions engagées au sein de l'entreprise.

Les formations prioritaires seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'opérateur de compétences.

Le PDC s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires.

L'accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications détaille les moyens et actions mis en place pour développer les compétences des salariés de la branche.

## **Article VI.6 | Dédit de formation**

L'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit, préalablement à l'engagement de certaines actions de formation, du remboursement à l'employeur par le salarié de tout ou partie des dépenses supportées par l'entreprise à l'occasion de ces actions de formation si le salarié ne respecte pas, suite à une démission (sauf cas de force majeure), l'engagement de durée minimale de collaboration qu'il aura alors contracté.

Les sommes remboursées à l'entreprise par le salarié sont ensuite affectées au financement d'autres actions de formation.

## **Chapitre VII Durée du travail**

### **Préambule**

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser le temps de travail pour les entreprises, par la voie du présent chapitre.

Les partenaires sociaux admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail et d'un mode d'organisation interne permettant aux entreprises :

- de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes ;

- d’améliorer les conditions de travail des salariés, notamment dans le respect de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En raison de la diversité des entreprises, notamment en termes d’activité, le présent document prévoit plusieurs formes d’aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d’activité propres à chaque entreprise et à assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

## **Article VII.1 | Champ d’application**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés des entreprises visées à l’article I.2 de la présente convention collective à l’exclusion des cadres dirigeants tels que définis à l’article L. 3111-2 du code du travail.

## **Article VII.2 | Durée du travail**

### **VII.2.1. Définitions**

#### **La durée légale du travail**

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est de 35 heures hebdomadaires, conformément à l’article L. 3121-27 du code du travail.

#### **La durée du travail effectif**

Conformément à l’article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### **VII.2.2. Temps de travail effectif**

Les temps de pause font partie du temps de travail effectif, sauf lorsqu’il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l’objet d’une mention sur l’horaire collectif affiché. Ils peuvent être rémunérés, voire assimilés à du temps de travail effectif selon la pratique de l’entreprise.

Le temps de travail effectif ne peut cependant pas être apprécié de la même façon selon que le salarié est soumis à un horaire collectif ou pas.

#### **VII.2.2.1. Salariés soumis à l’horaire collectif**

Il s’agit :

- du salarié présent au sein de l’entreprise à la disposition permanente de l’employeur et sous ses directives, dans le cadre de l’horaire collectif et pendant les heures effectuées au-delà de celui-ci, lorsqu’elles sont commandées par l’employeur ou effectuées avec l’accord de ce dernier. Dans ce cas, il y a temps de travail effectif ;
- du salarié cadre intégré à l’horaire collectif et dont le rythme de travail épouse l’horaire collectif, sans s’identifier exactement et en permanence avec celui-ci.

#### **VII.2.2.2. Salariés non soumis à l’horaire collectif**

Il s’agit :

- a) parmi les cadres, de ceux pour lesquels le temps de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu’ils exercent et du degré d’autonomie dont ils bénéficient dans l’organisation de leur emploi du temps ;

b) parmi les non-cadres, des salariés itinérants dont les entrées et sorties ne correspondent pas toujours à l'horaire collectif affiché et dont le caractère itinérant est une composante structurale et prédominante de l'activité du salarié.

### **VII.2.3. Temps de trajet et de déplacement**

Le temps de trajet correspondant au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement est régi par les articles IX.1 à IX.3.

### **VII.2.4. Gestion des heures au-delà des 35 heures**

Dans les entreprises de la branche sont prévues plusieurs dispositions suivant les cas de figures détaillés ci-après.

- heures supplémentaires prévues au contrat (art. VII.2.4.1 de la présente convention) ;
- heures supplémentaires au-delà de celles prévues au contrat (dans la limite du contingent légal) ;
- heures supplémentaires au-delà de celles prévues au contrat et au-delà de la limite du contingent légal (art. VII.2.4.5 de la présente convention) ;
- les heures liées aux périodes de suractivité ou à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine font l'objet de mesures compensatoires spécifiques définies aux articles concernés.

#### **VII.2.4.1. Définition**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, selon l'aménagement du temps de travail retenu.

Les heures supplémentaires sont préalablement commandées par l'employeur ou effectuées avec son accord. Si elles ne sont pas prévues dans le contrat de travail, les heures supplémentaires sont, par nature, limitées et doivent conserver un caractère exceptionnel et inhabituel. Elles ont un traitement distinct de celles effectuées en période de suractivité (définies ci-après à l'article VII.3.2) et ne sont pas cumulables avec celles-ci.

Le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée équivalente (repos compensateur de remplacement). Les heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Ces repos seront pris dans les conditions prévues à l'article D. 3171-11 du code du travail relatif aux repos compensateurs.

#### **VII.2.4.2. Contingent d'heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont calculées dans le cadre d'un contingent annuel d'heures supplémentaires qui est fixé à 80 % du contingent légal.

#### **VII.2.4.3. Imputation des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36<sup>e</sup> heure pour les salariés soumis à la durée légale du travail ou de la quotité définie légalement s'agissant des temps partiels.

#### **VII.2.4.4. Rémunération des heures supplémentaires**

##### **a) Majoration**

Il s'agit d'une majoration de salaire dont le taux horaire est calculé comme suit :

Le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni.

Divisés par :

L'horaire légal de travail de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles.

Les heures supplémentaires comportant ces majorations doivent figurer distinctement sur le bulletin de salaire.

#### **b) Taux de majoration**

Le taux de majoration des heures supplémentaires est calculé de manière hebdomadaire et de la façon suivante :

- 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure incluse ;
- 50 % au-delà de la 43<sup>e</sup> heure.

### **VII.2.4.5. Repos compensateur obligatoire**

#### **a) Définition**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel défini à l'article VII.2.4.2, ouvrent droit en plus de leur rémunération majorée, à un repos compensateur obligatoire défini ci-après :

Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés :
  - à un repos compensateur obligatoire de 50 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés et au-delà, après avis du CSE :
  - à un repos compensateur obligatoire de 100 %.

#### **b) Prise du repos compensateur obligatoire**

Le repos compensateur obligatoire est pris à la convenance du salarié avec délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Il doit être pris par journée entière ou par demi-journée et ne peut être accolé aux congés payés. Ce repos, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. Il doit être pris dans un délai de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

### **VII.2.5. Durée quotidienne du travail**

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité, comme défini à l'article VII.3.2.

### **VII.2.6. Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures. Par dérogation et à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de suractivité. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente selon les modalités fixées à l'article relatif à la suractivité.

### **VII.2.7. Dispositions particulières à l'allaitement**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pendant une année à compter du jour de la naissance, une salariée allaitant son enfant dispose, à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail.

## VII.2.8. Décompte du temps de travail

### Définition du dispositif de contrôle

L'organisation du travail dans l'entreprise implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif. Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la direction.

■ Pour les salariés soumis à un horaire collectif et/ou individuel :

En application des dispositions du code du travail, lorsque les salariés travaillent selon un même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

■ Pour les salariés soumis à un horaire individuel :

Application des dispositions concernant les salariés soumis à un horaire collectif.

■ Salariés non soumis à un horaire collectif :

En application des dispositions du code du travail et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail effectif est décompté et contrôlé pour tout le personnel. Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire ou mensuel.

Il est hebdomadaire quand la durée du travail se décompose en heures, il est mensuel quand la durée du travail est décomposée en jours.

Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider, le temps de travail effectif.

## Article VII.3 | *Organisation du temps de travail*

Le choix et la mise au point de l'organisation du temps de travail doivent faire l'objet d'une concertation dans l'entreprise. Les décisions prises ou les accords conclus et déposés dans les conditions légales à l'issue de cette concertation seront portés à la connaissance des salariés qui pourront consulter les documents correspondants.

Une évaluation des dispositions retenues aura lieu dans les six mois suivant la mise en application et ensuite régulièrement, au minimum une fois par an.

En vue de faciliter la concertation, les salariés pourront utilement se faire conseiller.

### VII.3.1. Horaires collectifs

L'horaire collectif est fixé, dans chaque entreprise, pour l'ensemble du personnel et pour l'année civile, dans la première quinzaine de janvier.

Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition entre les journées peut être uniforme ou inégale.

Les modalités de répartition ne sauraient conduire à une durée effective journalière de travail supérieure à 10 heures, sauf en cas de période de suractivité.

#### VII.3.1.1. Répartition dans le cadre hebdomadaire

Les horaires de travail peuvent être répartis sur 4 jours, 5 jours ou 6 jours ouvrables, de préférence consécutifs.

### **VII.3.1.2. Répartition par période de 4 semaines**

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail, l'aménagement du temps de travail de l'ensemble du personnel peut être organisé sur une période de quatre semaines.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculées sur la période de référence de 4 semaines.

Ces heures supplémentaires pourront être compensées par un repos, dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Tout changement dans la répartition de la durée du travail est communiqué dans un délai d'au moins 7 jours aux salariés concernés, par tout moyen écrit permettant de justifier d'une date de transmission. Un accord d'entreprise peut modifier ce délai.

Pour les absences, arrivées et départs en cours de période de référence, les salariés concernés feront l'objet d'un décompte au prorata du temps passé.

La répartition du travail sur 4 semaines peut s'appliquer aux salariés à temps partiel, leur seuil de déclenchement des heures complémentaires étant leur horaire contractuel. Les conditions d'exercice, de communication et de répartition du temps de travail et des heures complémentaires se font selon les règles légales et conventionnelles applicables généralement au temps partiel.

### **VII.3.1.3. Répartition sur l'année**

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail, l'aménagement du temps de travail de l'ensemble du personnel peut être organisé sur une période d'une année. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles.

Tout changement dans la répartition de la durée du travail est communiqué dans un délai d'au moins 7 jours aux salariés concernés, par tout moyen écrit permettant de justifier d'une date de transmission. Un accord d'entreprise peut modifier ce délai.

Pour les absences, arrivées et départs en cours de période de référence, les salariés concernés feront l'objet d'un décompte au prorata du temps passé.

La répartition du travail sur l'année s'applique aux salariés à temps partiel, leur seuil de déclenchement des heures complémentaires étant leur horaire contractuel. Les conditions d'exercice, de communication et de répartition du temps de travail et des heures complémentaires se font selon les règles légales et conventionnelles applicables généralement au temps partiel.

### **VII.3.1.4. Modalités de prise des jours de réduction de temps de travail (RTT)**

a) Après information et accord préalable de sa hiérarchie, le salarié pourra prendre ces jours moyennant le respect des délais suivants :

- une demi-journée ou une journée : 5 jours ouvrés de prévenance ;
- deux jours accolés ou non au week-end : 10 jours ouvrés de prévenance ;
- au-delà : 21 jours ouvrés.

b) Ces jours de repos seront pris après concertation entre les parties ou à défaut dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur, pour 1/3 des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par la direction. Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf urgence, et avec l'accord du salarié ;
- à l'initiative du salarié, pour 2/3, la ou les dates seront arrêtées par le salarié. Toute modification par le salarié de la ou des dates fixées ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord



de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction ; la direction ne pourra opposer plus de trois reports par an.

Le tableau ci-après rend compte du nombre de jours accordés suivant l'horaire collectif de l'entreprise :

Horaire hebdomadaire	Nombre de jours de repos
35 heures	0 jour
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	17 jours
39 heures	23 jours

### VII.3.2. Période de suractivité

L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de suractivité imprévues sur le planning de charge nécessitant de réorganiser le temps de travail.

Durant la période de suractivité, l'horaire collectif et/ou individualisé, après concertation et accord écrit entre l'employeur et les salariés concernés, peut être modifié temporairement sous les conditions suivantes :

- définition de la période de suractivité : dates et durées de travail ;
- délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Au cours d'une période de suractivité, le nombre d'heures de travail effectif ne pourra en aucun cas dépasser :

- 12 heures par jour ;
- 46 heures par semaine sur une période de 12 semaines maximum ;
- 150 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires de suractivité conduisent obligatoirement à un repos compensateur de remplacement (RCR), bonifié (en temps). De ce fait, elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles seront récupérées intégralement aux conditions suivantes :

- dans un délai de 25 jours ouvrés à l'issue de la période de suractivité ;
- ou
- à la convenance du salarié qui doit observer un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

### VII.3.3. Modulation

#### VII.3.3.1. Principe de la modulation

L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, se traduisant périodiquement par des variations du temps de travail.

La recherche de la meilleure organisation du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours à la modulation. Elle est appliquée par année.



### VII.3.3.2. Amplitude de la modulation

Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement sur tout ou partie de l'année de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à la durée légale. En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à la durée légale sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à cette durée.

Dans la limite de 46 heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ne sont pas des heures supplémentaires lorsqu'à la fin de la période elles n'ont pas eu pour effet de porter la durée de travail du salarié au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires, de 151,67 heures mensuelles ou de 1 607 heures annuelles.

La durée hebdomadaire ne peut excéder 42 heures pour 8 semaines consécutives et ne peut pas être inférieure à 17 heures.

L'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile.

Chaque entreprise arrête, dans le mois précédant l'année civile d'application de la modulation, un calendrier collectif d'activité de chacune des semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par l'employeur en considération des contraintes liées à l'activité et des aspirations des salariés. À cet effet, il est soumis pour avis, le cas échéant, aux membres du CSE et à défaut aux salariés.

Les conditions dans lesquelles les horaires prévus dans ce calendrier peuvent varier sont déterminées ci-après. Ce calendrier collectif ainsi que ses modifications éventuelles sont affichés et portés à la connaissance de l'Inspection du travail.

Cependant, l'horaire prévu pour une semaine donnée peut être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences de l'activité, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

### VII.3.3.3. Le calendrier individualisé

Dans le cadre de l'horaire collectif de la modulation, il peut être mis en place des calendriers individualisés. Toutes les modifications doivent être portées à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance minimum de 10 jours ouvrés, sauf accord différent entre les parties.

La durée du travail de chaque salarié est décomptée individuellement à la journée avec une récapitulation hebdomadaire. Les périodes d'absence sont décomptées comme indiqué ci-après. Elles sont, le cas échéant, rémunérées selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

### VII.3.3.4. Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen

#### a) Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale ne remet pas en cause le principe de modulation. À la fin de la période couverte par la modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions ci-après.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale moyenne sont des heures supplémentaires faisant l'objet d'une compensation prioritairement en temps de repos bonifié, ou d'une majoration pécuniaire conformément aux dispositions légales.

#### b) Heures non effectuées en dessous de l'horaire collectif

Si en raison des circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié.

#### **VII.3.3.5. Activité partielle**

En cas de rupture de la charge de travail, la direction prendra toutes les mesures pour éviter l'activité partielle. Celle-ci pourra être déclenchée si la charge d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif minimum de 35 heures en période de haute activité et 17 heures en période de faible activité, sous réserve d'acceptation de la demande d'activité partielle par l'administration compétente.

#### **VII.3.3.6. Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire**

Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel. Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par le remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 3 mois.

#### **VII.3.3.7. Lissage des salaires**

Les salaires versés chaque mois sont fixés en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois considéré.

Le salaire lissé est réduit en stricte proportion des durées d'absence ou de la suspension du contrat qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Une régularisation annuelle est effectuée pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées. Elle peut être effectuée sous forme de temps, sous réserve du respect des dispositions de l'article VII.3.3.4.

En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant la fin de la période couverte par le calendrier de modulation, le complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur avec les bonifications correspondantes.

#### **VII.3.4. Salariés non soumis à l'horaire collectif**

Pour ces salariés, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle :

- soit un forfait en heures, hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- soit un forfait annuel en jours.

#### VII.3.4.1. Convention de forfait en heures mensuelles ou annuelles

Compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de salariés qui n'est pas soumise à un horaire prédéterminé. Sont concernés les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 380 de la grille de classification. Pour ceux-ci, il est mis en place dans le cadre d'une convention individuelle un forfait mensuel de 151,67 heures maximum, ou un forfait annuel de 1 607 heures maximum.

Le premier jour de chaque mois, ils devront remettre à la direction un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par le salarié. Ce relevé fera l'objet d'une analyse conjointe afin que puissent être identifiés et traités les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires légales.

#### VII.3.4.2. Conventions de forfait annuel en jours

##### Champ d'application

Elles concernent les cadres qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

Il s'agit des cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 500 sur la grille de classification. Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-27, L. 3121-34, L. 3121-18 et L. 3121-19 du code du travail ni aux dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires. Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités prévues ci-après.

Le temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours (ou demi-journées) de travail effectif et la réduction du temps de travail est organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

Le forfait-jours est mis en place pour chaque salarié par l'établissement d'une convention individuelle de forfait.

##### Nombre de jours annuels travaillés

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 213 jours par année civile (journée de solidarité incluse) ou toute période de 12 mois consécutifs.

##### Temps de repos

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait en respectant une durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures.

Le repos quotidien minimum est de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise de jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre associant le cadre concerné et son responsable hiérarchique. Ce

mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises de jours (ou demi-journées) de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Les dates de prise des jours de repos seront déterminées par le salarié avec un délai de prévenance de 15 jours ouvrés au moins.

### Traitement des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

### Suivi de la charge de travail et décompte des jours travaillés

Le premier jour de chaque mois, les salariés devront remettre à la direction un relevé des jours travaillés au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra permettre à l'employeur de vérifier le respect des temps de repos et de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Il pourra également être utilisé comme support dans le cadre de l'entretien annuel dédié aux salariés en forfait jour, selon les dispositions du code du travail.

### Arrivée ou départ pendant la période de référence

Lorsqu'un salarié n'effectue pas une période référence complète en raison d'une arrivée ou d'un départ, le nombre de jours travaillés est calculé *pro rata temporis*.

### Droit à la déconnexion

Les dispositions du code du travail et de l'accord de branche relatif au télétravail s'appliquent.

L'employeur s'assure que les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés concernés leur sont définies et communiquées par tout moyen.

## Article VII.4 | Travail à temps partiel

Le salarié dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires est considéré comme un salarié à temps partiel.

En cas de dépassement de la durée contractuelle du temps de travail, les heures complémentaires doivent respecter les dispositions de l'article L. 3123-28 du code du travail. Dans tous les cas, un salarié à temps partiel ne peut pas voir sa durée de temps de travail dépasser les 35 heures.

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de favoriser dans toute la mesure du possible le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être inférieure à une heure.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat.

### Article VIII.1 | Jours fériés légaux

En plus du 1<sup>er</sup> mai (jour férié légalement chômé), tous les autres jours fériés légaux tels que définis dans le code du travail sont chômés, sans que les heures de travail perdues à cette occasion puissent entraîner une baisse de salaire ou une récupération.

Lorsqu'exceptionnellement un jour férié ne sera pas chômé, en dehors du 1<sup>er</sup> mai, il ouvrira droit, en plus du salaire, à une indemnité égale à 100 % du salaire horaire contractuel en fonction du nombre d'heures travaillées, cette indemnité intégrant le paiement des majorations pour heure supplémentaire.

### Article VIII.2 | Congés payés annuels

#### VIII.2.1. Congé légal

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,08 jours ouvrés par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 25 jours ouvrés.

Lorsque le nombre de jours ouvrés calculé conformément à l'alinéa précédent n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Ce congé peut être pris sans fractionnement, pour un maximum de 20 jours ouvrés.

#### VIII.2.2. Fractionnement des congés payés

L'employeur a la latitude, après avoir consulté les représentants du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de proposer le fractionnement des congés, conformément à la législation en vigueur (articles L. 3141-17 et suivants du code du travail).

En cas de prise fractionnée des 4 premières semaines des congés payés, l'attribution de jours de congés supplémentaires se fera conformément aux dispositions du code du travail.

En résumé : si un salarié n'a pu prendre, du fait de l'employeur, ses 4 semaines du congé principal sur la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, alors il a droit :

- à 2 jours ouvrés, si le nombre de jours de congés non pris durant cette période est au moins égal à 5 jours ouvrés ;
- à 1 jour ouvré, si le nombre de jours de congés non pris durant cette période est compris entre 3 et 4 jours ouvrés ;
- à 0 jour ouvré, si le nombre de jours de congés non pris durant cette période est inférieur à 2 jours ouvrés.

(Une période de congé comprenant au moins 10 jours ouvrés consécutifs doit, en tout état de cause, sauf accord particulier, être attribuée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre).

#### VIII.2.3. Congés payés et absences du salarié

Les jours d'absence pour maladie et accident, comme toute absence légalement assimilée, sont considérés comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Le salarié conserve le bénéfice des congés payés, qu'il pourra faire valoir d'un commun accord l'année de sa reprise d'activité.

Les maladies et les accidents professionnels ouvrent droit aux congés payés dans les conditions légales.

Le salarié qui en fait la demande pourra bénéficier d'un congé non rémunéré, ne pouvant excéder celui auquel il aurait eu droit s'il avait normalement travaillé.

#### **VIII.2.4. Indemnisation des congés payés**

Conformément aux dispositions du code du travail, l'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence sans pouvoir toutefois être inférieure au montant qui aurait été perçu pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Sauf accord des parties, la période légale pendant laquelle les congés payés sont alloués est fixée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année. L'employeur arrêtera définitivement les dates des congés annuels, y compris dans le cas de fractionnement, après consultation du personnel ou des représentants du personnel. Les dates de congés devront être portées à la connaissance des salariés le 1<sup>er</sup> mars au plus tard.

Les salariés qui, du fait de la durée de leur présence dans l'entreprise inférieure à la période de référence précitée, n'ont pas acquis le droit au congé total, auront droit à 2,08 jours ouvrés de congé par mois de travail effectif ou périodes assimilées. Ils pourront toutefois, sur leur demande et après accord de l'employeur, bénéficier de la totalité du congé légal, la partie de ce congé excédant les droits réellement acquis n'étant pas rémunérée.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, pour une durée excédant les droits à congés acquis par le salarié :

- une aide financière par France Travail sous certaines conditions légales et réglementaires pourra être envisagée ;
- une prise d'un congé sans-solde, sous réserve de l'accord du salarié et de l'employeur ;
- une prise par anticipation des congés payés, sous réserve de l'accord du salarié et de l'employeur.

Les congés payés doivent obligatoirement être pris, ils ne peuvent être cumulés d'une année sur l'autre. La date à laquelle ils sont pris est définie d'un commun accord et à défaut, avec un préavis d'un mois de date à date.

#### **Article VIII.3 | Congés supplémentaires non rémunérés**

En complément des congés non rémunérés visés par le code du travail (à partir des articles L. 3142-6 et suivants), les salariés qui en feront la demande, avec un préavis d'un mois, pourront bénéficier d'un congé sans rémunération pour motif personnel, de 5 jours ouvrés consécutifs ou non par an.

#### **Article VIII.4 | Congés exceptionnels**

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justificatif ou attestation, sans être imputables sur les congés annuels précisés ci-avant à l'article VIII.2.1, dans les cas suivants :

1. Naissance, adoption d'un enfant = 3 jours ouvrés.
2. Mariage<sup>[1]</sup> de l'intéressé = 5 jours ouvrés.
3. Mariage<sup>[1]</sup> d'un enfant = 2 jours ouvrés.
4. Journée défense et citoyenneté = 1 jour ouvré.
5. Décès du conjoint<sup>[2]</sup> = 5 jours ouvrés.

[1] Pacs ou concubinage notoire.

[2] Marié, pacsé ou concubin notoire.

6. Décès d'un enfant = 10 jours ouvrés :
- 12 jours ouvrés si l'enfant a moins de 25 ans ;
  - 12 jours ouvrés si l'enfant était lui-même parent ;
  - 12 jours ouvrés pour le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

7. Décès du père ou de la mère = 3 jours ouvrés.

8. Décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, beaux-parents, grands-parents et petits enfants = 3 jours ouvrés.

9. Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant = 5 jours ouvrés.

Les congés définis en 2, 3 et 4 devront faire l'objet d'un préavis de 13 jours ouvrés.

Le solde des congés liés à l'ancienneté acquis antérieurement à la date de mise en application de la convention collective de 2003 reste acquis au salarié concerné.

## **Chapitre IX Déplacements professionnels**

### **Article IX.1 | Déplacements professionnels de courte durée**

Les déplacements professionnels de courte durée concernent les déplacements de salariés dans le cadre de leur fonction permettant le retour journalier à leur domicile.

#### **1. Remboursement des frais engagés par le salarié**

Les déplacements professionnels font l'objet du remboursement, sur justificatifs, des frais occasionnés par le déplacement, après accord préalable par l'employeur sur le montant :

- le remboursement concerne les frais de transport de toutes sortes. Les transports automobiles font l'objet de remboursements selon les modalités fixées par l'article IX.4 de la présente convention ;
- ce remboursement concerne également les frais de repas qui seront pris en compte selon une convention particulière préalable ou, à défaut, sur justification des frais réels avec plafond, ou par indemnité forfaitaire spéciale. En cas d'absence de telles dispositions, les frais réels justifiés devront être intégralement remboursés au salarié. Le remboursement des frais de repas n'est pas considéré comme un avantage en nature dans les limites définies par la réglementation.

#### **2. Prise en compte du temps**

Le temps passé en déplacement entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif et ne peut, à ce titre, conduire à une quelconque perte de salaire.

Le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail habituel ne constitue pas un temps de travail effectif et ne donne lieu à aucune compensation.

Le temps de trajet entre le domicile et un lieu de travail inhabituel, qui dépasse le temps de trajet habituel du salarié et qui se situe en dehors des horaires de travail rémunérés, ne constitue pas un temps de travail effectif, mais doit être compensé pécuniairement ou en temps de repos.

### **Article IX.2 | Déplacements professionnels de longue durée**

#### **IX.2.1. Frais**

Les déplacements de longue durée sont ceux ne permettant pas le retour journalier du salarié à son domicile.



Ils feront l'objet des mêmes remboursements (transport et repas) que ceux fixés ci-dessus, pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus si ces repos sont pris sur le lieu de déplacement.

Sauf convention particulière préalable, les frais d'hébergement (hôtels ou autres, petits déjeuners, etc.) sont intégralement remboursés au salarié, y compris pour les jours de repos pris sur le lieu du déplacement.

### **IX.2.2. Prise en compte du temps du travail**

L'horaire de travail devra respecter la durée légale hebdomadaire ou celle de l'horaire collectif de l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées en cours de déplacement étant rémunérées dans les conditions fixées par la présente convention.

Pour les déplacements de longue durée excédant 15 jours calendaires consécutifs, le salarié bénéficiera indépendamment des conditions définies ci-dessous :

a) pour retourner une fois par mois à son domicile, de 2 jours de repos consécutifs mensuels et du remboursement par l'employeur des frais de voyage aller-retour du lieu de déplacement à son domicile étant à la charge de l'employeur (ces 2 jours s'entendent hors délais de route si la durée du voyage aller-retour excède 4 heures) ;

b) en cas de maladie (certificat médical) et/ou de décès du salarié sur le lieu du déplacement justifiant la présence d'un proche parent, d'un remboursement des frais de voyage aller-retour de ce dernier ;

c) en cas de décès du salarié sur son lieu de déplacement, les frais de rapatriement du corps jusqu'au domicile sont entièrement à la charge de l'employeur ;

d) remboursement des frais de voyage aller-retour dans le cas où le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel prévu à l'article VIII.4 de la présente convention.

Dans le cas de déplacements de longue durée hors de la métropole, l'employeur sera tenu d'établir un avenant au contrat de travail tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions spécifiques précisées à l'article IX.5 de la présente convention.

## **Article IX.3 | Déplacement du lieu de travail**

### **IX.3.1. Déplacement du lieu de travail sans changement de résidence**

Dans le cas de déplacement du lieu de travail initial permettant au salarié de regagner chaque soir son domicile, si ce déplacement constitue une modification du contrat de travail conclu à l'embauche, les frais de transport ou de repas rendus nécessaires par les nouvelles conditions de travail sont à la charge de l'employeur. Elles peuvent faire l'objet d'un accord individuel et préalable au déplacement.

### **IX.3.2. Déplacement du lieu de travail entraînant un changement de résidence**

En cas d'accord du salarié pour un déplacement de son lieu de travail initial entraînant un changement de résidence, avec l'accord préalable de l'employeur, les frais occasionnés de ce fait au salarié et à sa famille, y compris toutes personnes à charge, sont remboursés par l'employeur sur production de justificatifs. Ces frais comprennent les frais de déménagement et ceux relatifs aux éventuels débits de location, préavis et autres concernant l'ancien et le nouveau logement.

En cas de désaccord du salarié pour un déplacement de son lieu de travail initial entraînant son changement de résidence, le contrat est rompu et la rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur, le salarié bénéficiant alors de l'ensemble des conditions prévues en cas de licenciement individuel, y compris le délai de congé ou préavis.



## Article IX.4 | Utilisation des véhicules

Le salarié utilisant un véhicule pour les besoins du service doit justifier de la possession des documents requis par la réglementation. Il devra informer son employeur de toutes modifications provisoires ou définitives relatives à ces documents. Il est responsable des infractions qu'il pourrait commettre à l'occasion de l'utilisation du véhicule.

Il ne devra utiliser de véhicule qu'en parfait état de fonctionnement.

Les frais de stationnement et de péage pour les besoins du service sont pris en charge par l'employeur sur justificatifs.

### IX.4.1. Véhicule n'appartenant pas à l'employeur

En cas d'accord de l'employeur pour l'utilisation aux besoins du service d'un véhicule ne lui appartenant pas, et plus particulièrement en cas d'utilisation d'un véhicule appartenant au salarié, les frais ci-après sont à la charge de l'employeur, selon les modalités d'indemnité kilométrique de l'Urssaf ou de la DGFIP.

#### IX.4.1.1. Assurances

Pour le véhicule dont l'utilisation est assujettie à l'obligation d'assurance, le salarié justifie auprès de l'employeur l'existence d'un contrat correspondant et le paiement de ses primes. S'il ne possède pas d'assurance pour l'utilisation permanente du véhicule dans l'exercice de sa profession, il devra contracter les assurances complémentaires nécessaires, y compris celles du conducteur et des personnes transportées. Le surcoût induit par ce complément d'assurance est pris en charge par l'employeur pour la période de l'usage professionnel.

Si le véhicule n'est pas assujéti à l'obligation d'assurance, l'employeur contractera préalablement les assurances nécessaires pour couvrir toute utilisation du véhicule par le salarié pour les besoins du service.

#### IX.4.1.2. Autres frais

Les autres frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule pour les besoins du service seront remboursés sous forme d'une indemnité kilométrique évaluée, sauf usage ou accord particulier plus avantageux, sur la base du trajet aller-retour de l'entreprise d'architecture au lieu de sa mission.

Pour les véhicules motorisés, l'indemnité sera calculée par référence au dernier barème annuel publié par l'Urssaf ou la DGFIP.

Pour les autres véhicules, les indemnités kilométriques seront calculées en prenant en compte leur amortissement normal, les frais de garage, d'entretien et de réparations, ainsi que les frais de consommation de carburant, de lubrifiant et de pneumatiques.

Le salarié qui a cessé son activité pour quelque raison que ce soit a droit, lors de la parution du barème de sa dernière année d'exercice, au réajustement des indemnités qui lui ont été versées. Le règlement du rappel ainsi calculé devra intervenir dans un délai d'un mois à compter de la parution dudit barème.

### IX.4.2. Véhicule appartenant à l'employeur

Dans le cas où l'employeur met un véhicule à disposition des salariés de son entreprise pour les besoins du service :

- le véhicule doit être en parfait état de fonctionnement et couvert par une assurance appropriée ;
- le salarié doit signaler toute anomalie de fonctionnement du véhicule à l'employeur ;

- sauf accord exprès et écrit de l'employeur, annexé au contrat de travail du salarié, le véhicule est exclusivement utilisé pour les besoins du service ;
- le salarié utilisant un véhicule appartenant ou mis à sa disposition par l'employeur est remboursé de tous les frais afférents au fonctionnement courant du véhicule, sur justificatifs. En cas de dépense de réparation exceptionnelle, l'employeur réglera cette dépense directement au prestataire.

### **Article IX.5 | Déplacement à l'étranger**

Afin de permettre aux employeurs et salariés de négocier dans les meilleures conditions possibles, et dans leur intérêt respectif, tout contrat de travail hors métropole et DROM, il leur est conseillé de s'adresser aux organismes compétents pour chaque cas particulier, notamment en matière d'assurance, et d'examiner les législations locales en matière de contrat de travail.

Les entreprises d'architecture qui exercent habituellement, occasionnellement ou exceptionnellement une activité hors de la métropole et DROM (pour des missions de détachements, expatriations) et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer en déplacement ou en affectation certains de leurs salariés, doivent en préciser les conditions par avenant au contrat de travail soumis au salarié avec un délai préalable au départ du salarié de 15 jours minimum.

Le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement.

Son refus ne pourra être, dans ce cas, assimilé à une faute de quelque nature que ce soit.

Si un salarié est engagé spécialement pour une mission hors métropole et DROM, le contrat de travail sera spécifique.

## **Chapitre X Prévoyance (maladie – accidents – maternité)**

Le régime de prévoyance de branche est défini par un accord collectif de branche complémentaire à la convention collective.

Il convient de se référer aux derniers avenants à l'accord de prévoyance de branche, signés et mis en annexe, et disponibles sur le site de la branche.

## **Chapitre XI Obligations militaires**

### **Article XI.1 | Journée défense et citoyenneté ou mobilisation**

Les salariés devant effectuer leur journée défense et citoyenneté ou équivalent, ou recevant ordre de mobilisation militaire ou civile, bénéficient d'une suspension de leur contrat de travail. La journée défense et citoyenneté ou équivalent est assimilée à du temps de travail effectif.

### **Article XI.2 | Périodes de réserve obligatoires**

Sauf accord des parties, les périodes de réserve ne sont pas imputables sur les congés payés annuels. Elles donnent lieu à une suspension du contrat de travail.

## **Chapitre XII Droit au travail**

### **Article XII.1 | Égalité professionnelle**

Conformément à la législation en vigueur et particulièrement à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune discrimination, notamment fondée sur le sexe, la religion ou la nationalité, ne sera pratiquée, notamment en matière de classifications, responsabilités, promotions et salaires.

Un accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé et étendu. Il conviendra de s'y référer via le site de la branche.

## **Article XII.2 | Personnes handicapées**

Dans le respect des dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article V.2.1, les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

## **Chapitre XIII Santé et sécurité au travail**

Indépendamment des obligations légales liées à la tenue d'un document unique transcrivant les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs de l'entreprise, les employeurs sont tenus au respect des obligations suivantes.

### **Article XIII.1 | Santé et sécurité au travail**

D'une façon générale, employeurs et salariés sont soumis à l'obligation particulière de vigilance en matière de sécurité, bien que seule la responsabilité de l'employeur soit engagée et couvre l'ensemble des dangers et accidents encourus par ses salariés dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

Les salariés doivent signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. L'employeur ou son représentant ne peut demander aux salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

### **Article XIII.2 | Équipement et matériel**

Tout le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail par les salariés sont mis à disposition par l'employeur. Le matériel doit être fourni et maintenu en bon état de marche et en conformité avec la réglementation. L'employeur doit former les salariés aux règles d'utilisation et de protection des équipements. L'ensemble des matériels et l'équipement nécessaires à l'hygiène et la sécurité des salariés est fourni par l'employeur.

Une trousse de premiers soins devra équiper en permanence les locaux de travail et les véhicules de service de l'entreprise utilisés par les salariés.

Dans le cas d'une salariée allaitante, l'employeur respectera la législation en vigueur.

### **Article XIII.3 | Utilisation du matériel de bureautique et informatique**

L'employeur est tenu de respecter les dispositions réglementaires en ce qui concerne l'utilisation du matériel de bureautique et informatique.

### **Article XIII.4 | Visites médicales du travail**

L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en ce qui concerne les visites médicales du travail.

### **Article XIII.5 | Suivi de la santé et de la sécurité**

Chaque entreprise devra se conformer aux dispositions légales relatives aux risques dans l'entreprise et à leur prévention, notamment s'agissant du DUERP, du PAPRI Pact et du référent harcèlement CSE.

## Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Conformément aux articles L. 4121-3 et suivants et R. 4121-1 et suivants du code du travail, tout employeur, à partir d'un salarié, doit établir un DUERP recensant tous les risques relatifs à la santé et à la sécurité identifiés au sein de l'entreprise auxquels le(s) salarié(s) pourrai(en)t être exposé(s).

Le CSE, lorsqu'il existe, participe à l'évaluation des risques et est consulté sur le DUERP et ses mises à jour chaque année.

Ce document est mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés, mais aussi pour chaque entreprise sans condition d'effectif :

- à chaque fois qu'un changement impacte les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le DUERP est tenu à la disposition de chacun au sein de l'entreprise.

## Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un programme de prévention découlant de l'évaluation des risques du DUERP est mis en place pour définir les mesures devant être prises dans l'année à venir, dont les modalités sont définies à l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les actions de prévention sont consignées au sein du DUERP lui-même.

## Référent harcèlement au sein du CSE

En vertu de l'article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres.

# Chapitre XIV Retraites. Retraites complémentaires

## Article XIV.1 | Allocations de fin de carrière

L'âge de cessation d'activité permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixé par la loi.

### XIV.1.1. Préavis

Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie au contrat de travail le plus tôt possible. En tout état de cause, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat en avisera l'autre par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre récépissé, avec un préavis minimum de 2 mois lorsque la demande est à l'initiative du salarié, ou de 3 mois lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur.

### XIV.1.2. Allocation de fin de carrière

Le salarié perçoit une allocation de fin de carrière calculée comme suit :

- en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur : par année de présence dans l'entreprise, un quart de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, pour les 10 premières années d'ancienneté et de un tiers à partir de la onzième année d'ancienneté ;

- en cas de départ à la retraite à l’initiative du salarié : par année de présence dans l’entreprise, 12,5 % de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Dans les deux cas, pour toute fraction d’année supplémentaire, l’allocation de fin de carrière, calculée sur la base précitée, est proportionnelle au nombre de mois entiers de présence compris dans cette fraction.

## **Article XIV.2 | Régimes de retraite complémentaire des salariés**

### **XIV.2.1. Généralités**

Le régime de retraite complémentaire assuré aux salariés des entreprises d’architecture assujettis à la présente convention s’ajoute à la pension de retraite acquise au titre du régime général de la sécurité sociale.

Il est géré suivant l’implantation géographique de l’entreprise par les organismes habilités.

### **XIV.2.2. Retraite complémentaire pour l’ensemble du personnel**

Les obligations en matière de cotisations (taux, assiette, répartition, période d’affiliation...) sont déterminées dans les conditions définies par la loi et par les organismes gestionnaires.

## **Chapitre XV Commissions paritaires**

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de commissions paritaires nationales et territoriales suivant les modalités ci-après.

## **Article XV.1 | Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI)**

### **XV.1.1. Missions**

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

- négocier et rédiger la convention collective ;
- proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
- suivre les négociations des valeurs de point et fixer la valeur du point applicable pour un secteur géographique déterminé en cas d’échec ou de carence de négociation au niveau territorial ;
- rendre un avis sur le licenciement d’un salarié protégé ;
- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
- prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l’extension ;
- représenter la branche professionnelle des entreprises d’architecture, notamment dans l’appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l’intérêt général et conformément aux dispositions de l’article L. 2232-9 du code du travail.

### **XV.1.2. Fonctionnement**

#### **Réunions siège et bureau**

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l’association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA). Elle élit en son sein un

bureau paritaire composé de deux coprésidents. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

### Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

### Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations professionnelles syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de les animer. Elle a également la responsabilité de la rédaction du relevé de décisions de chaque séance, assistée des services de l'APGBA.

## **XV.1.3. Procédures de négociation et d'interprétation**

### **XV.1.3.1. Procédure d'interprétation de la convention collective nationale**

La CPPNI, notamment sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de régler les questions liées à la compréhension des articles ou à des problématiques non abordées dans la présente convention collective.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de réunion.

### **XV.1.3.2. Valeurs de points**

#### **XV.1.3.2.1. Suivi de la négociation de la valeur du point**

La CPPNI siège de préférence courant janvier de chaque année pour analyser les cas de carences de négociations territoriales, à partir d'un récapitulatif établi par le secrétariat national du paritarisme.

#### **XV.1.3.2.2. Négociation en cas de carence ou de désaccord des négociations**

La CPPNI se réunit dans les deux mois, à son initiative ou sur saisine de l'organisation syndicale la plus diligente, en cas d'échec de négociation territoriale ou en cas de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus d'un an dans un territoire.

La coprésidence convoque les membres de la CPPNI, par courrier ou courriel et joint, le cas échéant, le(s) procès-verbal(aux) de désaccord de la négociation territoriale comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés.

En cas de désaccord, la commission examine les positions des organisations syndicales. Dans tous les cas, elle procède à l'examen de la situation et prend sa décision par consensus entre les deux collèges employeurs et salariés. La décision de la CPPNI est souveraine.

#### **XV.1.3.2.3. Procédure d'accord de salaire**

La décision de la commission prend la forme d'un accord qui est présenté à la signature des organisations syndicales représentées à la CPPNI.

L'accord de salaire est rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives au plan national.

Il doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires. Un original est remis à chaque organi-

sation syndicale représentative au plan national, copie de l'accord aux parties négociatrices au niveau territorial. Il est conclu pour une durée indéterminée.

La coprésidence assistée de l'APGBA procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord et du dépôt à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes géographiquement compétent.

#### **XV.1.4. Procédure d'avis en cas de projet de licenciement d'un salarié protégé**

En cas de projet de licenciement d'un salarié protégé, la CPPNI est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête, par pli recommandé au secrétariat du paritarisme. La requête doit exposer tous les éléments d'appréciation permettant à la commission d'émettre un avis.

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la coprésidence de la CPPNI.

Dès la réception de la requête, la coprésidence fait porter le traitement de la saisine à l'ordre du jour de la CPPNI qui suit par le secrétariat du paritarisme.

La commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour de la réception de la requête. Si nécessaire, les parties pourront être entendues par la CPPNI, qui rend un avis.

En l'absence de l'une ou l'autre des parties, voire des deux parties, la CPPNI émettra un avis sur la base des éléments communiqués.

La coprésidence de la CPPNI transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adressera copie à chacune des parties et en archivera un exemplaire.

### **Article XV.2 | Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)**

#### **XV.2.1. Missions**

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est instituée avec les missions suivantes :

- analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national ;
- proposer, négocier et valider des accords en lien avec la formation professionnelle.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès de l'opérateur de collecte choisi par la branche, en particulier pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation. Elle est également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation et d'emploi.

#### **XV.2.2. Fonctionnement**

##### **Réunions, siège et bureau**

La commission se réunira en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire en fonction des besoins et au minimum quatre fois par an. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

##### **Coprésidents**

Il y a un coprésident par collège.



La durée des mandats est fixée à deux ans, avec une obligation de refaire l'élection de la Coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

### Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de décisions de chaque séance avec l'assistance de l'APGBA.

## **Article XV.3 | Commission paritaire nationale de gestion du fonds d'action sociale (CPNGFAS)**

### **XV.3.1. Missions**

Une commission paritaire nationale de gestion du fonds d'action sociale est instituée avec les missions suivantes :

- assurer l'administration et le suivi du fonds d'action sociale ;
- impulser, coordonner et fournir les activités objets du fonds d'action sociale aux bénéficiaires ;
- négocier et valider de nouvelles propositions d'activités objets du fonds d'actions sociales et décider de la prise en charge des dossiers de demande d'activités et d'investissement à caractère collective ;
- examiner les demandes de prises en charge pour des prestations spécifiques à la marge des règles établies. Ses réflexions contribuent à l'évolution des activités et des prises en charge.

Elle est l'interlocuteur direct des opérateurs et prestataires extérieurs en matière de gestion du fonds d'action sociale et de mise en œuvre des actions sociales, sauf décision de délégation.

### **XV.3.2. Fonctionnement**

#### Réunions, siège et bureau

La commission se réunira en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire en fonction des besoins et au minimum quatre fois par an au début de chaque trimestre. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Les décisions de prise en charge sont adoptées à la majorité absolue des membres présents ou représentés. Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre de son collège.

Tout en maintenant son contrôle, la CPNGFAS pourra déléguer la mise en œuvre technique et administrative des dossiers à un opérateur *ad hoc*.

#### Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans, avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

### Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations



syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de décisions de chaque séance avec l'assistance de l'APGBA.

### **XV.3.3. Fonds d'action sociale de la branche**

#### **XV.3.3.1. Objet du fonds d'action sociale de la branche**

Ce fonds a pour objet principal de consentir et de promouvoir, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel en faveur des assurés et de leurs ayants droit, ou de prévention à titre collectif en faveur des salariés, et notamment :

- de consentir des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation personnelle et financière le justifie ;
- de contribuer ou d'assurer le financement des actions préventives ou de dépistage ;
- de financer des actions sociales en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs ayants droit et de leur patrimoine ;
- de mettre en œuvre des aides facilitant les évolutions professionnelles ;
- de mettre en œuvre des aides favorisant le maintien dans l'emploi ;
- de favoriser l'accès à des activités culturelles, sportives ou de loisirs.

#### **XV.3.3.2. Bénéficiaires du fonds d'action sociale**

Les bénéficiaires sont tous les salariés cadres et non cadres de la branche, sous réserve :

- qu'ils aient ouvert des droits tels que définis plus loin dans le présent accord ;
- que les entreprises qui les emploient aient souscrit des contrats prévoyance et santé, et que la cotisation contributive de 2 % ait été effectivement versée.

Les salariés en période de portabilité restent bénéficiaires.

#### **XV.3.3.3. Mode de financement du fonds d'action sociale**

Le fonds d'action sociale est alimenté chaque année :

- par un pourcentage s'élevant à 2 % du montant des cotisations santé et prévoyance des entreprises adhérentes aux régimes de la branche et assurées par les opérateurs choisis par la branche, déposé sur le compte du fonds d'action sociale dans les 30 jours suivant le trimestre échu de sa collecte à titre de provision, le solde étant versé après validation des comptes annuels ;
- par un pourcentage de 2 % du montant des cotisations santé et prévoyance des entreprises assurées chez des opérateurs non choisis par la branche, déposé sur le compte du fonds d'action sociale dans les 30 jours suivant le trimestre échu de sa collecte à titre de provision, le solde étant versé après validation des comptes annuels ;
- par un pourcentage – si besoin – sur les excédents des régimes au-delà des provisions d'égalisation. Ce pourcentage est défini annuellement par la CPPNI, sur proposition de la commission paritaire nationale de gestion des régimes de prévoyance et de santé décrite aux articles XV.4 et suivants.

Les montants correspondants, ayant un caractère non contributif, sont versés par les opérateurs en charge des régimes précités, sur un compte "action sociale branche architecture" hébergé par l'association paritaire de gestion de la branche architecture décrite à l'article XV.7.3.

L'ensemble des missions et règles de fonctionnement de la CPNGFAS et du fonds d'action sociale est détaillé dans l'avenant du 12 juillet 2023 à l'accord relatif au fonds d'action sociale de la branche architecture du 17 septembre 2015.

## **Article XV.4 | Commission paritaire nationale de gestion des régimes de prévoyance et de santé (CPNGRPS)**

### **XV.4.1. Missions**

Une commission paritaire nationale de gestion des régimes de prévoyance et de santé est instituée avec les missions suivantes :

- proposer, négocier et suivre les garanties conventionnelles en matière de santé et de prévoyance ;
- examiner les litiges éventuels résultant de l'application de ces garanties ;
- veiller à l'équilibre des régimes de branche sur la base des données fournies par les organismes assureurs ;
- examiner et valider les comptes annuels ;
- proposer, négocier et valider des accords et des actions de prévention liés aux questions de santé et de sécurité.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès des organismes assureurs et prestataires choisis par la branche en matière de gestion des régimes de prévoyance et de santé.

### **XV.4.2. Fonctionnement**

#### Réunions, siège et bureau

La commission se réunira en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire en fonction des besoins et au minimum quatre fois par an. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

#### Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans, avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

#### Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de décisions de chaque séance avec l'assistance de l'APGBA.

## **Article XV.5 | Commissions territoriales paritaires (CTP)**

### **XV.5.1. Missions, délimitations, composition et fonctionnement**

#### Missions

Les commissions territoriales paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :

- négociation de la valeur du point ;
- suivi de l'application de la CCN en relais de la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN ;
- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la CPNEFP prévue à l'article XV.2 de la CCN.

## Délimitations

Le périmètre des commissions territoriales paritaires, fondé sur la notion de “bassin d’emploi”, est fixé comme suit :

- CTP Alsace : la commission territoriale paritaire d’Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;
- CTP Aquitaine : la commission territoriale paritaire d’Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;
- CTP Auvergne : la commission territoriale paritaire d’Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l’Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;
- CTP Basse-Normandie : la commission territoriale paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et de l’Orne ;
- CTP Bourgogne : la commission territoriale paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte d’Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire, et de l’Yonne ;
- CTP Bretagne : la commission territoriale paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d’Armor, du Finistère, d’Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;
- CTP Centre-Val de Loire : la commission territoriale paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l’Eure-et-Loir, de l’Indre, de l’Indre-et-Loire, du Loir-et-Cher, et du Loiret ;
- CTP Champagne-Ardenne : la commission territoriale paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l’Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;
- CTP Corse : la commission territoriale paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;
- CTP Franche-Comté : la commission territoriale paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du Territoire-de-Belfort ;
- CTP Guyane : la commission territoriale paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;
- CTP Guadeloupe : la commission territoriale paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;
- CTP Haute-Normandie : la commission territoriale paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l’Eure, et de Seine-Maritime ;
- CTP Île-de-France : la commission territoriale paritaire d’Île-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l’Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d’Oise, et des Yvelines ;
- CTP Languedoc-Roussillon : la commission territoriale paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l’Aude, du Gard, de l’Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;
- CTP Limousin : la commission territoriale paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;
- CTP Lorraine : la commission territoriale paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;

- CTP Martinique : la commission territoriale paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;
- CTP Mayotte : la commission territoriale paritaire de Mayotte exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de Mayotte ;
- CTP Midi-Pyrénées : la commission territoriale paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;
- CTP Nord-Pas-de-Calais : la commission territoriale paritaire du Nord-Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;
- CTP Pays de la Loire : la commission territoriale paritaire des Pays de la Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;
- CTP Picardie : la commission territoriale paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;
- CTP Poitou-Charentes : la commission territoriale paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;
- CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur : la commission territoriale paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;
- CTP Réunion : la commission territoriale paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Réunion.
- CTP Rhône-Alpes : la commission territoriale paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

Le périmètre pourra être revu sur demande des CTP concernées. L'avenant qui en découlera sera soumis pour signature à la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN.

### Fonctionnement – Création

Dans l'hypothèse de la création d'une nouvelle CTP validée par la CPPNI, la première réunion de la commission territoriale paritaire sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une coprésidence.

### Fonctionnement – Réunions

Les commissions territoriales paritaires se réunissent au moins une fois par an et doivent, *a minima*, négocier la valeur du point.

Si la réunion paritaire organisée n'a pas réuni le nombre de représentants mandatés nécessaire à la signature de l'accord de salaire permettant sa mise en œuvre, celui-ci est ouvert à la signature des organisations syndicales absentes, jusqu'à la date de la CPPNI prévue à l'article XV.1 visant à fixer la valeur du point pour les territoires n'ayant pas conclu d'accord.

### Coprésidence

La coprésidence est paritaire.

La durée des mandats est fixée à deux ans avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

## Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance avec l'assistance éventuelle de l'APGBA.

### **XV.5.2. Procédure de la négociation de la valeur du point**

#### **XV.5.2.1. Principes**

Les valeurs de point territoriales et/ou éventuellement locales sont négociées au sein des CTP par les représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le secrétariat du paritarisme est chargé de communiquer aux représentants mandatés des organisations un document présentant les données économiques et sociales disponibles relatives à la branche.

La valeur de point prend effet au premier jour du mois suivant la date d'extension de l'accord.

Les négociations en CTP doivent se dérouler dans chaque territoire, entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre.

Le secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations territoriales selon les indications fournies par les coprésidences des CTP.

Les réunions doivent être fixées de façon à ce que les négociations soient closes par la CPPNI en cas de désaccord dans les territoires, avant la fin janvier de l'année suivante.

#### **XV.5.2.2. Procédure en cas d'accord de salaire**

L'accord de salaire original doit être rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

En cas d'échec de la négociation au terme de cette réunion, sur demande conjointe d'organisations représentatives au sein des deux collèges une seconde réunion est convoquée.

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà de la fin décembre.

L'original de l'accord de salaire doit être adressé, par la coprésidence, au secrétariat du paritarisme dans les 8 jours suivant la signature de l'accord. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue du dépôt et de l'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

#### **XV.5.2.3. Procédure en cas de désaccord, d'absence d'accord territorial ou de droit d'opposition**

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.5.2.1, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin décembre, la coprésidence de la CTP doit en tenir informée la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation

ou à défaut, un compte-rendu de réunion comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés signé par la coprésidence.

La CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN se saisit et fixe, au plus tard le 31 janvier de l'année concernée, la valeur du point applicable sur le territoire concerné par l'absence d'accord de salaire.

La CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN fixe, dans les mêmes conditions, la valeur de point en cas d'absence de négociation au sein d'un territoire ou, dans le cas d'un accord ayant fait l'objet d'un droit d'opposition recevable, prévu aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail.

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à la publication mensuelle des valeurs de points applicables sur le site de la branche architecture.

## **Article XV.6 | Composition des commissions paritaires nationales et territoriales**

Lesdites commissions sont composées de deux collèges, un collège salariés et un collège employeurs, à parité en nombre de sièges de représentants.

Le nombre de sièges est fixé entre 10 et 12 pour chaque collège, le collège ayant le plus d'organisations syndicales représentatives fixant le nombre définitif entre 10 et 12 suivant le contexte au prorata de représentativité et d'adaptabilité.

L'autre collège applique le nombre de sièges fixé par le collège ayant le plus d'organisations syndicales représentatives.

La composition est la suivante :

- collège salariés : 10 à 12 représentants désignés par leurs organisations respectives, à répartir entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- collège employeurs : 10 à 12 représentants désignés par leurs organisations respectives, à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans la branche.

À défaut d'accord différent entre les organisations syndicales dans un délai maximum de 6 mois après la publication de l'arrêté ministériel, le nombre de sièges est attribué aux organisations syndicales au prorata de leur représentativité fixée par ledit arrêté. La fixation définitive des sièges est alors établie en prenant en compte les ajustements au plus près des pourcentages.

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'au moins 1 siège.

Chaque représentant salarié et employeur doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions pour pouvoir siéger et négocier.

## **Article XV.7 | Financement du paritarisme**

### **XV.7.1. Finalités**

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés. C'est dans cet esprit que les signataires ont entendu définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs. En conséquence, il a été convenu :

- d'anticiper, coordonner et accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- de sensibiliser les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétences et de qualifications ;
- de faciliter les actions prônant la valorisation des métiers de la branche professionnelle ;



- de favoriser les politiques d’embauche en direction des publics jeunes salariés et des demandeurs d’emploi ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires conventionnelles par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ;
- de développer et privilégier le conseil et le dialogue social au niveau régional ;
- de construire des liens interentreprises dans le domaine de l’emploi et des savoir-faire ;
- d’encourager la représentation paritaire dans les instances conventionnelles et représentatives ;
- de développer l’impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- d’instituer des dispositifs de représentation, de services et d’information.

À cet effet, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme.

## **XV.7.2. Financement**

### **XV.7.2.1. Sources du financement**

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle prélevée à l’année N, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale N-1 brute de l’effectif salarié des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d’architecture.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,11 %. Ce fonds est destiné à financer les points indiqués au XV.5.2.3 ci-après.

Par exemple : la cotisation 2024 est prélevée sur la base de la masse salariale 2023.

#### **XV.7.2.2. Collecte**

Les partenaires sociaux mandatent un opérateur de collecte par la signature d’un accord de désignation pour recouvrer auprès des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d’architecture la cotisation prévue à l’article XV.5.2.1, selon les modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps, mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- cet opérateur devra établir une comptabilité séparée des deux collectes ;
- cette cotisation est appelée sur l’ensemble du champ de la branche prévu à l’article I.2 de la CCN de la branche professionnelle des entreprises d’architecture.

#### **XV.7.2.3. Utilisation des fonds**

##### **XV.7.2.3.1. Indemnités versées aux négociateurs**

Ces indemnités visent à compenser :

- les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises d’architectures composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions divers ;
- pour les employeurs, le maintien de la rémunération (salaires et charges), de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative ;
- la perte d’exploitation des employeurs représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative.

##### **1. Indemnité de sujétion**

Conformément aux statuts et au règlement intérieur de l’association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA), les règlements des indemnités sont effectués uniquement après transmission des feuilles de présence des réunions, des comptes-rendus et des accords éventuels.

La feuille de présence identifie l'objet de la réunion, le lieu, l'heure et la durée de la réunion, la liste des participants. Elle précise l'organisation syndicale mandante et la signature des participants.

La transmission dans le délai de 1 mois de la feuille de présence, qui explicite son objet, et des accords éventuels, déclenchera le versement de l'indemnisation dans le même délai. En tout état de cause, passé ce délai, les sommes dues aux organisations en charge des coprésidences ne leur seront pas versées.

Passé le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante, aucun versement ne sera plus effectué au titre de l'exercice considéré.

Le paiement des indemnités de sujétions dues aux négociateurs sera effectué par l'APGBA. Le règlement se fera, pour leur compte, à leurs organisations syndicales respectives, à charge pour ces dernières d'en assurer la répartition et le versement auprès de leurs mandants.

Le montant de l'indemnité de sujétions varie en fonction du statut des représentants mandatés. Le statut des représentants mandatés (actifs – soit employeur, salarié ou indépendant –, ou non-actifs), sera établi et enregistré sur la base d'une déclaration sur l'honneur des organisations syndicales auprès du secrétariat de l'APGBA.

Ce barème doit être réévalué en début de chaque année sur la base de l'augmentation moyenne en pourcentage de la valeur du point du territoire Île-de-France zone 1.

## 2. Remboursements des salaires

Pour les représentants d'organisation sous statut salarié, l'indemnité de sujétion est complétée d'un remboursement versé directement par l'APGBA à l'employeur.

Les remboursements de salaires sont effectués sur la demande de l'employeur. Celle-ci doit être accompagnée de la copie du bulletin de salaire du mois correspondant à l'absence. Le calcul pour une journée est fondé sur un montant de 1/21<sup>e</sup> de salaire mensuel brut de base affecté d'un coefficient majorateur de 1,5 pour les charges sociales patronales.

Toute réunion paritaire, quelle que soit sa durée, sera considérée comme une journée entière pour le remboursement des salaires.

## 3. Frais de fonctionnement des présidences

Par souci d'équilibre entre la présidence de l'APGBA et celles des commissions paritaires nationales, ces dernières sont indemnisées conformément aux mêmes principes. Ces principes, fixés par le règlement intérieur de l'APGBA renvoyant à l'article 12 des statuts de l'APGBA, sont les suivants :

Pour les présidences, les indemnités de sujétion sont doublées pour les commissions paritaires nationales et les assemblées générales de l'APGBA, afin de prendre en compte la charge de travail inhérente à la coordination des membres des présidences et la préparation des activités paritaires.

### **XV.7.2.3.2.** Remboursement des frais de fonctionnement

Ces frais de fonctionnement incluent :

- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion et d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes ;
- les frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;
- les frais de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

Ils sont pris en charge sur le budget de l'APGBA.



### **XV.7.2.3.3. Remboursement des frais des actions paritaires**

Ce sont les frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et convenues paritaire-ment au niveau national.

Pour leur mise en œuvre, les commissions nationales ou territoriales souhaitant entreprendre une action paritaire et obtenir un financement adressent, sur décision de ladite commission et via leur présidence paritaire, leurs demandes au secrétariat administratif de l'APGBA, sur la base d'un dossier précisant :

- l'objet ;
- les publics et intervenants ;
- le type d'action ;
- les moyens ;
- la planification (lieu, durée, date) ;
- la méthode pédagogique (s'il y a lieu) ;
- le budget prévisionnel éventuel, sur justificatifs.

Les projets sont transmis à la présidence avant les deuxième et quatrième trimestres de l'année pour examen. La présidence de l'APGBA étudie la recevabilité du dossier et donne son avis sur sa faisabilité financière budgétaire et sa budgétisation éventuelle.

À l'exception des actions dont l'APGBA assure directement la mise en œuvre, après acceptation du projet par l'assemblée générale, une convention précisant le mode opératoire du financement est passée. Les fonds sont mis à disposition conformément à cette convention et le solde correspondant est versé après la validation du rapport de réalisation et fourniture des justificatifs.

### **XV.7.3. Association paritaire de gestion de la branche architecture**

Une association paritaire de gestion des fonds collectés a été mise en place dans l'année suivant l'extension de la convention collective de 2003 par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes.

Elle est appelée association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA).

L'APGBA est composée des organisations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau national dans la branche.

Au sein des assemblées générales de l'APGBA, le nombre de sièges est attribué aux organisations syndicales au prorata de leur représentativité fixée par arrêté ministériel.

La fixation définitive des sièges est établie en prenant en compte les ajustements au plus près des pourcentages.

Cette association a établi ses statuts et son règlement intérieur, qui doivent être en conformité avec la convention collective et les accords de branche. Les statuts et le règlement intérieur sont présentés pour validation et amendement si nécessaire à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article XV.1. En l'absence d'unanimité des organisations représentatives représentées au sein de la CPPNI, la décision est prise par cette dernière conformément à la règle de conclusion des accords de branche.

L'APGBA est chargée :

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener, individuellement le cas échéant, les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget prévisionnel en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de proposer aux commissions paritaires nationales décisionnaires des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes d'action des différentes commissions.

Le règlement intérieur définit les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixe les modalités de gestion des fonds collectés.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des données portant sur l'utilisation des fonds.

## **Article XV.8 | Conseil national de la branche professionnelle des entreprises d'architecture (CNBA)**

### **XV.8.1. Objet**

Un conseil national paritaire est créé. Il a pour nom "Conseil national de la branche professionnelle des entreprises d'architecture" et pour sigle "CNBA". Le CNBA aura pour principal objet d'opérer des missions de représentation extérieure de la branche après avoir recueilli un consensus auprès de ses membres, représentant les organisations représentatives patronales et de salariés de la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

Il est donc chargé de :

- la mise en œuvre du dialogue social sur des thématiques relatives à la défense des intérêts paritaires de la branche à présenter aux instances professionnelles, ministérielles ou politiques qui sont en lien avec les représentants du collège employeurs et du collège salariés de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
- la mise en œuvre d'actions de communication et de relations institutionnelles de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
- la transmission d'éléments d'informations issus de ces échanges à l'ensemble des instances paritaires qui composent la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

### **XV.8.2. Composition du CNBA**

Le CNBA est essentiellement composé des membres de droit, personnes morales représentatives (organisations patronales et de salariés) de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, à hauteur d'un ou une représentant(e) désigné(e) par organisation, suivant l'objet de la réunion.

Les moyens de l'APGBA sont mis à la disposition des activités du CNBA (assistance, secrétariat, gestion des comptes-rendus et de la correspondance...). Le CNBA se réunit autant de fois que nécessaire.

### **XV.8.3. Statut**

Le CNBA est considéré comme un comité ou un groupe technique tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du règlement intérieur de l'APGBA ("Organisation administrative – Fonctions administratives") et son action s'inscrit dans le schéma d'organisation budgétaire de l'APGBA (art. I.1 du règlement intérieur de l'APGBA "Organisation budgétaire").

Ses actions sont issues de décisions prises en commissions paritaires nationales. Il en est le porte-parole.

Le statut de ses membres est donc paritaire et égalitaire : le CNBA ne dispose pas de présidence et ses décisions sont communes, sans nécessité de vote à la majorité dans les prises de décisions, qui résultent d'échanges consensuels.

Il est constitué par avenant modificatif de la convention collective nationale afin que ses actions paritaires thématiques soient financées dans le cadre paritaire de l'article II.3 du règlement intérieur de l'APGBA et afin qu'il puisse bénéficier des fonctions administratives de l'APGBA telles que définies à l'article I.2 du règlement intérieur de l'APGBA ainsi que des indemnités de sujétions prévues à l'article II.1.2 du règlement intérieur de l'APGBA.

#### **XV.8.4. Missions**

Conformément à la convention collective nationale, et afin de développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, il a été convenu de charger le CNBA, qui se doit d'être un outil collectif et force de proposition dans l'intérêt de l'image de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, des missions suivantes :

- renforcer l'expression et l'image de la branche professionnelle et de la filière économique des entreprises d'architecture ;
- faciliter les actions prônant la valorisation des métiers de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
- développer et privilégier le conseil et le dialogue social au niveau national et régional ;
- développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés.

Les modalités de mise en œuvre des décisions des commissions nationales paritaires par le conseil national de la branche professionnelle des entreprises d'architecture en matière de communication et de représentation extérieure sont déterminées de manière consensuelle et unanime. Ledit conseil ne peut être modifié en CPPNI que sur accord de toutes les organisations syndicales.

### **Chapitre XVI Dispositions diverses**

#### **Article XVI.1 | *Dépôt de la présente convention***

Les textes de la présente convention seront déposés auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes lieu de sa conclusion conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article XVI.2 | *Adhésion***

Conformément au code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Article XVI.3 | *Extension***

Une demande d'extension du présent accord est effectuée par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

#### **Article XVI.4 | Durée de la présente convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée ou dénoncée dans les conditions prévues par la loi.

#### **Article XVI.5 | Sort des anciennes dispositions**

L'ensemble des présentes dispositions conventionnelles se substituent de plein droit à toute autre disposition conventionnelle antérieure ayant le même objet ou le même but, dès l'extension de la présente convention. »

#### **Article 2 | Date d'effet**

La présente convention collective nationale consolidée prendra effet au lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

#### **Article 3 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, il doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Durée et procédure d'extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 30 décembre 2024**

relatif à la valeur du point  
(Guyane)

NOR : ASET2550212M

IDCC : 2332

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

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à :

- 9,02 € pour les coefficients 200 à 280 inclus ;
- 8,90 € pour les coefficients 300 à 380 inclus ;
- 8,80 € pour les coefficients 400 à 600,

à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Cayenne, le 30 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 31 décembre 2024**

relatif à la valeur du point  
(Martinique)

NOR : ASET2550214M

IDCC : 2332

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

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée :

- à 9,05 € pour les coefficients 200 à 280 inclus ;
- 8,94 € pour les coefficients 300 à 380 inclus ;
- 8,84 € pour les coefficients 400 à 600,

à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait au Lamentin, le 31 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 2 janvier 2025**

relatif à la valeur du point  
(Guadeloupe)

NOR : ASET2550211M

IDCC : 2332

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

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée :

- à 9,05 € pour les coefficients 200 à 280 inclus ;
- 8,94 € pour les coefficients 300 à 380 inclus ;
- 8,84 € pour les coefficients 400 à 600,

à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Pointe-à-Pitre, le 2 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 10 janvier 2025**

relatif à la valeur du point  
(Limousin)

NOR : ASET2550213M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 9,39 € pour le territoire Limousin, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Limoges, le 10 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 31 janvier 2025**  
relatif à la situation de double résidence

NOR : ASET2550198M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**SGPC CFE-CGC,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 14.2 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à :

- 1 052,22 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 841,78 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
- 526,11 € par mois dans les autres cas.

Par ailleurs, le texte prévoit que ces montants sont majorés par enfant à charge résidant avec le praticien-conseil concerné. Cette majoration est donc portée à 52,61 €.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 13 janvier 2025**  
relatif à la rémunération minimale nationale

NOR : ASET2550219M  
IDCC : 2683

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :  
**GREPP,**  
d’une part,  
et le(s) syndicat(s) de salariés :  
**CFTC ;**  
**F3C CFDT ;**  
**SNPEP FO,**  
d’autre part,  
les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunération minimale nationale**

« Annexe 5 Rémunération minimale nationale<sup>[1]</sup>

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé (base 151,67 heures)
1	40 à 49 (employé)	Échelon 1	11,92 €	1 807,91 €
2	50 à 59 (employé)	Échelon 2A	11,94 €	1 810,94 €
2	60 à 65 (employé)	Échelon 2B	11,96 €	1 813,97 €
3	66 à 72 (employé)	Échelon 3A	11,99 €	1 818,52 €
3	73 à 78 (employé)	Échelon 3B	12,01 €	1 821,56 €
4	79 à 84 (employé)	Échelon 4A	12,14 €	1 841,27 €
4	85 à 88 (employé)	Échelon 4B	12,19 €	1 848,86 €
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	Échelon 5A	13,00 €	1 971,71 €

[1] Pour les porteurs, se reporter à l’article « Rémunération » de l’annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé (base 151,67 heures)
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	Échelon 5B	14,06 €	2 132,48 €
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	Échelon 6A	14,55 €	2 206,80 €
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	Échelon 6B	15,60 €	2 366,05 €
7	133 à 149 (cadre)	Échelon 7A	16,21 €	2 458,57 €
7	150 à 166 (cadre)	Échelon 7B	16,85 €	2 555,64 €
8	167 à 200 (cadre)	Échelon 8	19,11 €	2 898,41 €
9	Au-delà de 200 (cadre)	Échelon 9	De gré à gré	

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du Smic horaire au cours de l'année 2025, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation de la rémunération minimale nationale.

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 15 janvier 2025, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

## Article 3 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés*

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 13 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**  
(2 avril 2012)

---

**Avenant du 17 décembre 2024**

relatif aux catégories objectives pour l'application du régime de prévoyance

NOR : ASET2550164M

IDCC : 3105

---

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

**SERQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNAS FO ;**

**FNPOS CGT ;**

**Sud Solidaires,**

d'autre part,

**Préambule**

Historiquement, les catégories objectives se fondaient sur l'affiliation à la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 et à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 pour les non-cadres distinguant principalement les cadres des non-cadres. Cependant, la fusion de l'Agirc et de l'Arrco en 2019 a rendu ces références obsolètes.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 a introduit des modifications importantes pour les régimes de protection sociale complémentaire et modifie les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Depuis cette date, les nouveaux accords de branche doivent immédiatement être en conformité avec la rédaction induite par l'article R. 242-1-1 modifié. Ainsi un accord doit désormais faire référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 et non aux 4 et 4 bis de la CCN Agirc de 1947.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux actent ainsi la mise en conformité attendue sur les catégories objectives en référence aux textes actuellement applicables.

Il est rappelé que la branche professionnelle n'a pas de salariés assimilés en application de l'article 36, sous l'empire de la CCN de 1947 et n'a pas donc pas formulé de demande d'agrément APEC pour assimiler des salariés non cadres aux cadres pour le bénéfice des prestations de protection sociale sous l'empire de l'ANI du 17 novembre 2017.



Entre les parties, il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des régies de quartier, de territoire, du mouvement des régies, des groupements d'employeurs de régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'outre-mer, et ce, conformément à l'article 1.1 de la convention collective des régies.

### **Article 2 | Application**

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 3 | Modifications des dispositions conventionnelles**

Le présent accord modifie les dispositions de l'annexe I article 1.1 afférent au régime de la prévoyance applicable à la branche des régies de quartier. Cet article dispose, dans son texte initial, que les bénéficiaires du régime de prévoyance sont l'ensemble du personnel des régies entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale et que : « toute référence au personnel cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble du personnel affilié à l'Agirc. Toute référence au personnel non cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble du personnel non affilié à l'Agirc ».

Cette dernière partie de l'article est modifiée comme suit :

« Toute référence au personnel cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Toute référence au personnel non cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. »

### **Article 4 | Mise en conformité des actes juridiques des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale**

Il appartient aux structures qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de mettre en conformité leur accord d'entreprise ou leur décision unilatérale en référence à ces nouveaux textes légaux de référence.

### **Article 5 | Modalités de dépôt**

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 28 du 10 janvier 2025**  
relatif aux minima conventionnels, aux indemnités et aux primes

NOR : ASET2550222M

IDCC : 3109

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

**Alliance 7 ;**  
**CSFL ;**  
**Collectif Café,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**  
**FGA CFDT ;**  
**FGTA FO,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Le tableau des minima conventionnels de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses fixé par l'avenant n° 22 du 19 janvier 2024 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

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

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

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

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

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

Les parties signataires précisent que compte tenu de la thématique du présent avenant qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17 de travailler l'aération de la grille des minima sur du moyen terme.

Ainsi, si le contexte économique le permet, la négociation sur les minima 2026 intégrera de nouveau et pour la dernière fois, dans le cadre de cet engagement, des discussions sur la structure de la grille et les écarts existants entre les niveaux et échelons, dont en particulier le positionnement du niveau 3, échelon 2 ainsi que le ratio d'écart entre le premier et dernier échelon de la grille.

### **Article 5 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il sera notifié organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 6 | Dépôt. Extension et publicité**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 10 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème de ressources garanties  
Application au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

(En euros.)

Ressources garanties (base 151,67 heures par mois)							
			Annuelles			Mensuelles (brut)	
			Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans		
Ouvrier/employé	Niv. 1	E1	12 à 15 points	23 098,76	23 462,52	23 644,40	1 818,80
		E2	16 à 19 points	23 314,66	23 681,82	23 865,40	1 835,80
		E3	20 à 23 points	23 530,56	23 901,12	24 086,40	1 852,80
	Niv. 2	E1	24 à 27 points	23 784,56	24 159,12	24 346,40	1 872,80
		E2	28 à 31 points	24 127,46	24 507,42	24 697,40	1 899,80
		E3	32 à 35 points	24 597,36	24 984,72	25 178,40	1 936,80
	Niv. 3	E1	36 à 39 points	25 143,46	25 539,42	25 737,40	1 979,80
		E2	40 à 43 points	25 587,96	25 990,92	26 192,40	2 014,80
		E3	44 à 47 points	26 134,06	26 545,62	26 751,40	2 057,80

Ressources garanties (base 151,67 heures par mois)							
				Annuelles			Mensuelles (brut)
				Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	
TAM	Niv. 4	E1	48 à 51 points	26 896,06	27 319,62	27 531,40	2 117,80
		E2	52 à 55 points	27 746,96	28 183,92	28 402,40	2 184,80
	Niv. 5	E1	56 à 59 points	28 889,96	29 344,92	29 572,40	2 274,80
		E2	60 à 63 points	30 667,96	31 150,92	31 392,40	2 414,80
	Niv. 6	E1	64 à 67 points	32 509,46	33 021,42	33 277,40	2 559,80
		E2	68 à 71 points	35 811,46	36 375,42	36 657,40	2 819,80
Cadres	Niv. 7	E1	72 à 75 points	37 982,10	37 982,10	37 982,10	2 921,70
		E2	76 à 79 points	39 326,56	39 326,56	39 326,56	3 025,12
	Niv. 8	E1	80 à 83 points	40 930,24	40 930,24	40 930,24	3 148,48
		E2	84 à 87 points	54 523,17	54 523,17	54 523,17	4 194,09
	Niv. 9	E1	88 à 90 points	68 115,84	68 115,84	68 115,84	5 239,68

Indemnité habillage/déshabillage

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Contrepartie opération d’habillage/déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,40 € brut.

(Voir page suivante.)

## Barème d'assiettes de primes 2025

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Base 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

Ouvrier/employé	Niv. 1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	Niv. 2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	Niv. 3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM	Niv. 4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326,00
	Niv. 5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	Niv. 6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

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

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

## **Avenant du 31 janvier 2025**

relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement  
des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables  
en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2550199M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**SNPDOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à une limite maximum de 8 970,87 €.

## Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à : 5 912,58 €.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



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

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

## **Avenant du 31 janvier 2025** relatif à la situation de double résidence

NOR : ASET2550200M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**SNPDOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Article unique**

En application de l'article 9.3 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à :

- 1 065,24 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 852,19 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
- 532,62 € par mois dans les autres cas.

Par ailleurs, le texte prévoit que ces montants sont majorés par enfant à charge résidant avec l'agent de direction concerné. Cette majoration est donc portée à 53,06 €.

*Fait à Montreuil, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**  
(19 avril 2022)

## **Accord du 31 janvier 2025** relatif aux salaires minima hiérarchiques applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025

NOR : ASET2550157M

IDCC : 3245

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

**SETO ;**

**Les entreprises du voyage,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

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

Les partenaires sociaux ont signé en date du 15 février 2024 un accord relatif aux salaires minima conventionnels étendu par arrêté du 15 avril 2024 et publié au *Journal officiel* de la République française le 26 avril 2024.

Il a pour objet la fixation des salaires minima conventionnels dans la branche des opérateurs de voyages et des guides au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Cet accord prévoit à son article 7 un engagement des partenaires sociaux de se réunir afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du Smic, de manière à ce que :

- le salaire horaire du groupe A, (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %) ;
- le salaire horaire des autres groupes de classification soit réévalué de manière à au moins maintenir les écarts en pourcentage et ainsi éviter leur tassement sur la période concernée.

Le décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 a relevé le salaire minimum de croissance à 1 801,80 euros pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Compte tenu de cette évolution, la grille des salaires minima hiérarchiques applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025 prévu dans l'accord sur les salaires du 15 février 2024 ne permet plus d'atteindre les objectifs susmentionnés.

C'est dans ce contexte et afin d'y remédier que les partenaires sociaux ont convenu de conclure l'accord annuel suivant :

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

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention collective.

## **Article 3 | Salaires minima hiérarchiques applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025**

En comparaison avec les salaires minima applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024 issus de l'accord du 15 février 2024 :

Le SMH du groupe A est revalorisé de 1,95 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 portant le SMH de ce groupe à 1 819,82 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe B est revalorisé de 1,95 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1 870,77 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe C est revalorisé de 1,91 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1 936,25 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe D est revalorisé de 1,95 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1 998,21 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe E est revalorisé de 2,47 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 2 162,07 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe F est revalorisé de 2,48 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 2 520,97 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMH du groupe G est revalorisé de 2,52 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 3 075,5 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

## **Article 4 | Salaires minima hiérarchiques 2025**

Par cet accord, les SMH mensuels s'établissent ainsi au 1<sup>er</sup> janvier 2025 comme suit :

Groupes	SMHG applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)
A	1 819,82 €
B	1 870,77 €
C	1 936,25 €
D	1 998,21 €
E	2 162,07 €
F	2 520,97 €
G	3 075,5 €

## **Article 5 | *Négociation des salaires minima hiérarchiques***

Conformément à l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques, il est rappelé qu'à compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2025, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du groupe A, (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du Smic, et en tout état de cause, au moins une fois par an, conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail.

## **Article 6 | *Écarts hiérarchiques entre les groupes de classification***

Conformément à l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels, il est rappelé qu'entre le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et le 31 décembre 2025, les écarts devront être les suivants :

- 2,8 % entre A et B ;
- 3,5 % entre B et C ;
- 3,2 % entre C et D ;
- 8,2 % entre D et E ;
- 16,6 % entre E et F ;
- 22 % entre F et G.

En cas de réévaluation du groupe A jusqu'au 31 décembre 2025 en application de l'engagement des parties défini à l'article 5, les partenaires sociaux s'engagent à renégocier dans le même temps les autres groupes de classification de manière à au moins maintenir ces écarts et ainsi éviter leur tassement sur la période concernée.

## **Article 7 | *Égalité professionnelle***

En application de l'accord du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité femmes-hommes figurant en annexe 1 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'établir un rapport de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il ressort des données collectées dans le cadre du rapport 2023 de la branche que :

- les femmes représentent 73 % des effectifs de la branche ;
- le recours au temps partiel touche davantage les femmes que les hommes (respectivement 9 % et 4 %) ;
- les femmes sont sous-représentées dans la population des cadres au regard de leur proportion dans la branche (59 % des cadres sont des femmes) ;
- la masse salariale brute par équivalent temps plein et selon la catégorie sociale et le sexe présente les écarts suivants en 2021 :
  - 29 731 € pour les femmes contre 32 162 € pour les hommes chez les employés ;
  - 36 039 € contre 40 773 € chez les professions intermédiaires.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux ont convenu de procéder à la rédaction dudit rapport et d'ouvrir dans les conditions prévues par les articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail la renégociation des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2025.

Il est par ailleurs rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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

## **Article 8 | Entrée en vigueur, révision, extension et dispositions diverses**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son extension par arrêté ministériel. Il annule et remplace les dispositions de l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En conséquence, à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective adhérentes et non adhérentes aux syndicats professionnels signataires du présent accord devront régulariser, dans un délai d'un mois, les rémunérations versées à leurs salariés afin de garantir leur conformité avec les nouveaux minima fixés pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2025, date de prise d'effet des nouveaux salaires minima hiérarchiques, et la date de publication de l'arrêté d'extension.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

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

Il sera ensuite 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.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**  
**(19 avril 2022)**

## **Accord du 31 janvier 2025** relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550162M

IDCC : 3245

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

**SETO ;**

**Les entreprises du voyage,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en matière de protection sociale complémentaire la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions patronales destinées au financement de ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard de divers critères listés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Jusqu'ici l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale permettait notamment de définir les catégories de salariés cadres et non-cadres par référence aux définitions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Deux types de salariés

non cadres étaient susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les employés, techniciens et agents de maîtrise non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret visé précédemment permet notamment aux entreprises de continuer à définir les catégories objectives de salariés de leurs régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance en se fondant sur les anciennes références de l'ANI du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales, sous réserve de respecter certaines conditions.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Afin que ces salariés puissent être intégrés à la catégorie des cadres, les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois que l'accord national interprofessionnel ou professionnel ou la convention collective de branche définisse ces salariés et que cet accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des opérateurs de voyages et des guides s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

## **Article 1<sup>er</sup> | Catégories objectives**

### **Article 1.1 | Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des groupes F et G de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

### **Article 1.2 | Assimilés cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les techniciens ou maîtrises relevant du groupe E de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Ces dispositions ne sauraient étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides applicables aux cadres.



### **Article 1.3 | Salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres en application de l'article R. 242-1-1, 1<sup>o</sup> alinéa 2 du code de la sécurité sociale**

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1<sup>o</sup> alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non cadres et non-assimilés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, sont visés les techniciens et agents de maîtrises relevant des groupes C et D de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Les entreprises ont la faculté d'intégrer ou non tout ou partie des salariés visés à l'article 1.3 du présent accord au sein de la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides applicables aux cadres.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention collective.

Compte tenu de l'objet de cet accord qui est de permettre une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

### **Article 4 | Durée et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

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

Il sera ensuite 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 7 | Extension et agrément**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, et l'agrément de l'APEC, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

*Fait à Paris, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**  
**(19 avril 2022)**

---

**Avenant n° 7 du 31 janvier 2025**  
relatif à la modernisation des dispositions de la convention

NOR : ASET2550161M

IDCC : 3245

---

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

**SETO ;**

**Les entreprises du voyage,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant vient moderniser les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245) en :

- substituant le terme de « salaire minimum hiérarchique » à celui de « salaire minimum conventionnel » jusque-là utilisé dans la convention collective ;
- modifiant les dispositions relatives à l'acquisition de congés en payés en arrêt maladie en application de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole ;
- apportant d'autres précisions à la convention collective.

## Article 1<sup>er</sup> | *Salaire minimum hiérarchique*

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° Le dernier alinéa de l'article 11.1.1 est remplacé par :

« Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum hiérarchique de groupe est défini (SMH), conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail. »

2° Le titre de l'article 12.3.1 est remplacé par « Salaires minima hiérarchiques ».

3° À l'alinéa 1 de l'article 12.3.1, le mot conventionnel est remplacé par « hiérarchique ».

4° Aux alinéas 2, 3 et 4 de l'article 12.3.1, le mot « hiérarchique » est ajouté à la suite de chaque occurrence du mot « minimum ».

5° À l'alinéa 4 du sous-titre « indemnité de fonction » de l'article 16 le mot « conventionnel » est remplacé par « hiérarchique ».

## Article 2 | *Acquisition des congés payés en arrêt maladie*

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

L'article 33.1 « Indemnisation » est remplacé par :

### « Article 33.1 | *Régime des congés payés et de l'indemnisation en arrêt maladie*

#### **En cas d'arrêts de travail dont la durée est inférieure à un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés**

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.

#### **Retour du salarié avant la fin de la période de prise de congés**

Si, au moment où il reprend le travail, l'employeur est en mesure de faire prendre au salarié les congés non pris durant son absence ou d'identifier les dates au cours desquelles il pourra les prendre durant la période de référence en cours, il n'y a aucun report, mais un simple décalage des congés payés.

#### **En cas d'arrêts de travail dont la durée est d'au moins un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés**

Par dérogation, le délai de report de quinze mois débute à la fin de la période d'acquisition pour les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an et dont le contrat continue à être suspendu.

Au-delà, le salarié perd ses congés même s'il a été dans l'impossibilité de les prendre. Ainsi lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes de maladie non professionnelle ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

Cette dernière règle exige que deux conditions soient remplies :

- l'absence, pour cause de maladie ou d'accident, doit être d'au moins un an ;
- cette durée s'apprécie à la date de fin de chaque période d'acquisition (et non de prise) des congés payés.

Au-delà, le salarié perd ses congés même s'il a été dans l'impossibilité de les prendre si l'information a été faite régulièrement.

### Obligation d'information

Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

L'obligation d'information pèse sur l'employeur quelle que soit la durée de l'arrêt.

Durant la période de suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, il sera pris en compte la rémunération à hauteur de 80 % pour le calcul de l'indemnité de congés payés associée à ces périodes selon la règle du dixième, conformément à l'article L. 3141-24 du code du travail.

### Indemnisation

En cas d'interruption du travail pour cause de maladie ou d'accident dûment justifiée et indemnisée par la sécurité sociale, le salarié ayant acquis 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et percevant de manière effective des indemnités journalières de sécurité sociale pour les jours d'absence découlant de son arrêt maladie, a droit :

- pendant une première période, dite de pleine indemnité, au versement d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'il aurait perçu (avantages en nature et indemnité ayant un caractère de remboursement de frais exclus) s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par des régimes complémentaires collectifs de prévoyance (contrats groupe, etc.) auxquels les employeurs sont affiliés ;
- pendant une seconde période, dite d'indemnité réduite, au versement d'une indemnité correspondant à 66 % de son salaire.

L'indemnité ainsi calculée étant diminuée des prestations journalières visées au paragraphe 2.

Les indemnités ainsi définies sont versées par l'entreprise pendant les périodes suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Indemnité pleine	Indemnité réduite
De 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
De 2 à 5 ans	2 mois	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois	3 mois

Conformément à l'article 616 du code civil local, les salariés d'Alsace-Moselle bénéficient du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt.

En contrepartie de la garantie de rémunération assurée au salarié dans les conditions prévues ci-dessus, l'employeur a la possibilité de faire effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

Le refus du salarié de s'y soumettre ou son absence injustifiée lors de la visite du médecin contrôleur autorise l'employeur à suspendre le paiement des indemnités complémentaires de maladie. Le salarié dispose des voies de recours légales.

Les garanties définies ci-avant s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés plus après.

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de sa maladie, puisse recevoir un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. »

### **Article 3 | *Autres modifications de la convention de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides***

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° Le troisième alinéa de l'article 2.3 est remplacé par :

« – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou adhérentes et signataires ; »

2° À l'article 25.1.1, au deuxième alinéa, après le mot « services », sont ajoutés les mots « d'utilité sociale ».

3° L'alinéa 11 « Congé maternité » de l'article 25.1.5 est remplacé par :

« La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après le retour de la salariée pour une durée n'excédant pas un mois dans les conditions prévues par l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le travail de nuit est incompatible avec son état.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. »

4° À l'article 27.5, à l'alinéa 3, les mots « article 44 » sont remplacés par « article 27.3 ».

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

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention collective.

### **Article 5 | *Entrée en vigueur***

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents.

## **Article 6 | Durée et suivi de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 7 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 8 | Formalités de dépôt et publicité**

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

Il sera ensuite 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 9 | Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

---

**Avenant n° 2 du 22 janvier 2025**  
relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires  
des salariés mannequins

NOR : ASET2550168M

IDCC : 3252

---

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

**SYNPASE ;**

**FICAM ;**

**SYNAM ;**

**LEVENEMENT ;**

**FFAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SFA CGT ;**

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT ;**

**SNAJ-CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Remplacement des grilles de salaires minimaux 2024 erronées**

Les travaux menés dans le cadre de la NAO 2025 ont mis en lumière des erreurs figurant dans les tableaux initiaux de la convention collective IDCC 3252 afférents aux salaires minimaux applicables pour les contrats de 5 et 6 jours.

Le présent avenant a pour objet de remplacer les grilles initiales par les nouvelles grilles ci-dessous corrigées.



I. La grille de salaires minimaux 2024 figurant au A de l'article 3.4.2 de l'annexe V de la convention collective est remplacée par la grille suivante :

Salaires bruts minimaux (hors congés payés 10 %)			
Horaire	Journalier	Hebdo (5 jours)	Hebdo (6 jours)
80,00 €	400,00 €	1 800,00 €	2 040,00 €

II. La grille de salaires minimaux 2024 figurant au B.I de l'article 3.4.2 de l'annexe V de la convention collective est remplacée par la grille suivante :

Catégorie du mannequin	Salaires bruts minimaux (hors congés payés 10 %)			
	Horaire	Journalier	Hebdo (5 jours)	Hebdo (6 jours)
1	110,30 €	551,50 €	2 481,75 €	2 812,65 €
2	128,55 €	642,75 €	2 892,35 €	3 278,00 €
3	169,30 €	846,50 €	3 809,25 €	4 317,15 €
4	215,60 €	1 078,00 €	4 851,00 €	5 497,80 €
<p>Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré des congés payés × 5.            Hebdo 5 jours = tarif journée × 5 – 10 %.            Hebdo 6 jours = tarif journée × 6 – 15 %.</p>				

## Article 2 | Accord sur l'augmentation des salaires minimaux 2025

Les partenaires sociaux représentatifs dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252) se sont réunis le 22 janvier 2025 pour discuter de la politique salariale de branche afférente aux rémunérations minimales des mannequins pour l'année 2025.

Il a été décidé d'un commun accord :

- qu'une augmentation de 1,3 % serait appliquée aux salaires minimaux des mannequins adultes âgés de plus de seize ans et ce quelle que soit leur appartenance à un sexe ou un genre ;
- qu'une augmentation de 2 % serait appliquée aux salaires minimaux des mannequins âgés de moins de seize ans et ce quelle que soit leur appartenance à un sexe ou un genre.

Ces augmentations ont fait l'objet d'un constat d'accord qui – une fois l'extension acquise – sera applicable à l'ensemble des entreprises relevant de l'annexe V de la convention collective, quel que soit le nombre de leurs mannequins salariés.

### A. Salaire minimal pour les essayages techniques mannequins adultes âgés de plus de seize ans

Salaires bruts minimaux (hors congés payés 10 %)			
Horaire	Journalier	Hebdo (5 jours)	Hebdo (6 jours)
81,05 €	405,25 €	1 823,60 €	2 066,75 €

**B. Salaires minimaux pour les catégories de prestations 2° à 8° s'appliquant aux mannequins adultes âgés de plus de seize ans**

Catégorie du mannequin	Salaires bruts minimaux (hors congés payés 10 %)			
	Horaire	Journalier	Hebdo (5 jours)	Hebdo (6 jours)
1	111,75 €	558,75 €	2 514,40 €	2 849,60 €
2	130,20 €	651,00 €	2 929,50 €	3 320,10 €
3	171,50 €	857,50 €	3 858,75 €	4 373,25 €
4	218,40 €	1 092,00 €	4 914,00 €	5 569,20 €

Dans le cas où le salaire minimal de la catégorie 1 ne permet pas de proposer l'offre du client au mannequin, le salaire horaire minimal applicable est fixé à 74,70 € brut (hors congés payés 10 %) et les conditions supplémentaires suivantes s'appliquent :

**C. Salaires minimaux pour la presse rédactionnelle s'appliquant aux mannequins adultes âgés de plus de seize ans**

Catégorie	Définition	Salaires brut minimaux (hors congés payés 10 %)	
		Horaire	Journalier
A	Catégorie applicable à la seule presse qui est « promotionnelle » pour le mannequin à savoir les parutions servant de références de prestige dans les documents professionnels du mannequin (presse book et composites)	39,80 €	199,00 €
B	Catégorie négociée pour la prestation selon les références professionnelles du mannequin et en fonction des différentes catégories de journaux et magazines de la presse écrite.	46,50 €	232,50 €
C		54,45 €	272,25 €
D		62,45 €	312,25 €
E		71,75 €	358,75 €
F		80,90 €	404,50 €
G		101,10 €	505,50 €

**« 4.3.2. Salaires minimaux s'appliquant aux mannequins enfants âgés de moins de seize ans**

Catégorie de prestation	Salaire minimal brut du mannequin enfant
Prise de vue, publicité ou défilé	76,00 €/heure
Catalogue VPC	66,10 €/heure
Presse rédactionnelle	52,65 €/heure
Tournage de film publicitaire	94,45 €/heure
Essayage technique	66,10 €/heure
Essayage préparatoire	50 % du minimum horaire applicable à la catégorie de la prestation.

**Article 3 | 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 4 | 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 le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 22 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

---

**Accord du 29 janvier 2025**  
relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires

NOR : ASET2550175M

---

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des industries électriques et gazières ont conclu, le 30 janvier 2024, un accord relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont renégocié les conditions d'application de la couverture supplémentaire maladie et les obligations en découlant pour les entreprises de la branche. Ils se sont également accordés pour améliorer le niveau des remboursements de frais de santé afin de le porter au même niveau de garanties que celui dont bénéficient les salariés des grands groupes français.

Ce premier accord a principalement eu pour objet de déterminer :

- les salariés bénéficiaires de la couverture supplémentaire maladie ;
- le socle minimal de garanties de branche en matière de frais de santé ; et
- le minimum de prise en charge, par les employeurs de la branche, au titre de ce dispositif.

Aussi, afin que les entreprises de la branche disposent d'un cadre juridique complet, les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis afin de formaliser les éléments complémentaires permettant de pleinement mettre en œuvre la couverture supplémentaire maladie.

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

Le présent accord a principalement pour objet de formaliser :

- les taux de cotisations applicables ;
- le fonctionnement du comité paritaire de pilotage.

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

Le présent accord s'applique en France hexagonale, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises ou organismes de la branche des IEG y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

## Article 3 | *Cotisations*

Structure de cotisation	Taux de cotisation en pourcentage de la rémunération principale du salarié limitée au plafond de la sécurité sociale
Isolé	0,892 %
Famille	1,637 %

L'assiette de calcul des cotisations est la rémunération principale perçue par le salarié, ou l'indemnité/prestation, ou le revenu de remplacement effectivement perçus par le salarié (hors les cas des congés aidants indemnisés par la couverture de prévoyance de la branche des IEG – congé de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de proche aidant – qui sont maintenus à titre obligatoire sans prélèvement de cotisations CSM).

Pour les cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel ou total de la rémunération, l'assiette de calcul des cotisations est la rémunération principale du salarié statutaire effectivement perçue. Par rémunération principale, on entend la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise constituant l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des IEG.

Il est rappelé que les salariés s'engagent à acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle. Les ayants droit sont ceux visés à l'article 3.1 de l'accord du 30 janvier 2024 et au contrat d'assurance.

Lorsque les deux membres d'un couple sont bénéficiaires du présent régime et n'ont pas d'enfant, ils s'affilient chacun en propre et cotisent chacun en « isolé ».

Lorsque les deux membres d'un couple sont bénéficiaires du présent régime et ont un ou plusieurs enfants, celui ayant ses enfants inscrits sur son numéro de sécurité sociale paie la cotisation « famille » et l'autre membre du couple paie, quant à lui, la cotisation « isolé ».

En cas d'évolution ultérieure des cotisations ci-dessus définies, tant à la hausse qu'à la baisse, les parties conviennent que les nouveaux taux seront automatiquement imputés dans les mêmes proportions entre les employeurs et les salariés que celles imposées par l'accord du 30 janvier 2024, c'est-à-dire, à ce jour, 65 % à la charge de l'employeur et 35 % à la charge des salariés.

#### **Article 4 | Pilotage de la couverture supplémentaire maladie et suivi de l'accord collectif**

Un comité paritaire sera mis en place pour assurer le pilotage de la couverture supplémentaire maladie obligatoire. Il assurera également le rôle de comité de suivi du présent accord collectif.

Il sera composé de deux représentants par la fédération syndicale signataire de l'accord et, en nombre égal, de représentants des groupements d'employeurs. Ne pourront être désignés membres du comité de pilotage et de suivi de la couverture supplémentaire maladie les partenaires sociaux prenant part d'une quelconque manière à la gouvernance ou à la gestion des organismes gestionnaires ou assureurs de la couverture supplémentaire maladie ou ayant un intérêt dans ceux-ci.

En cas d'empêchement, le représentant de la fédération syndicale ou du groupement d'employeur concerné communiquera au préalable le nom de son remplaçant à la réunion du comité de pilotage et de suivi. Le remplaçant sera soumis aux mêmes conditions que les titulaires en matière de conflit d'intérêt.

Une formation technique sera organisée à l'intention des membres du comité de pilotage et de suivi de la couverture supplémentaire maladie dans les six mois suivant la mise en place de celle-ci. Le comité de pilotage et de suivi est chargé :

- d'examiner l'application de l'accord par les entreprises signataires, notamment le niveau des garanties et les conditions d'exonération fiscale et sociale des contributions finançant la couverture supplémentaire maladie obligatoire ;
- de proposer des actions d'information et de sensibilisation des salariés statutaires en vue de maintenir l'équilibre du dispositif (notamment actions de prévention ou informations sur les réseaux de soins proposés) ;
- le cas échéant, de soumettre aux parties signataires toute adaptation nécessaire ou souhaitable de l'accord, notamment en cas d'évolution des remboursements du régime spécial d'assurance maladie des IEG.

Le comité de pilotage et de suivi se réunira au moins deux fois par an pour faire le point sur la situation de la couverture supplémentaire maladie obligatoire.

Pour l'exercice de ses missions, le comité de pilotage et de suivi pourra inviter des intervenants extérieurs (par exemple prestataires de services, assureurs ou la CAMIEG) à participer à ses réunions.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025.

#### **Article 6 | Durée, suivi**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

#### **Article 7 | Modalités de révision, de dénonciation et caducité**

À la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle, signataires ou adhérentes au présent accord, une négociation de révision de ce dernier pourra être engagée à tout moment, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord peut également être dénoncé selon les dispositions du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires de l'accord.

Le présent accord devient caduc, de plein droit, par disparition de son objet lorsque l'accord du 30 janvier 2024 cesse de produire ses effets en raison de sa dénonciation.

#### **Article 8 | Notification, dépôt et publicité**

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 29 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

---

**Accord de branche du 29 janvier 2025**

en application de l'article 5 de l'accord du 4 février 2021 « Dialogue social »  
relatif aux textes obsolètes

NOR : ASET2550173M

---

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'article 5 de l'accord relatif au dialogue social de branche prévoit différents travaux concernant la mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières (IEG).

Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire (GTP) a été constitué pour procéder à l'analyse du corpus réglementaire constitué par les décisions des établissements EDF et Gaz de France prises avant la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 et rendues applicables aux entreprises de la branche des IEG par application des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du statut national du personnel des IEG dans sa rédaction alors applicable. Il a vocation à poursuivre ses travaux d'analyse et proposer de nouvelles listes de textes devenus obsolètes à la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après de premiers travaux paritaires, trois listes de textes obsolètes ont été identifiées, donnant lieu à la signature d'un premier accord en date du 21 juillet 2022, d'un deuxième accord en date du 26 mai 2023 et d'un troisième accord en date du 29 mai 2024.



Les travaux paritaires ont continué, aboutissant à une quatrième liste de textes obsolètes, objet du présent accord.

## I. Objet du présent accord

Dans le cadre des travaux menés par le GTP, une liste des textes obsolètes auxquels il peut être mis fin a été identifiée.

Le présent accord fixe la liste des textes considérés comme obsolètes par les parties signataires :

Référence. Date	Libellé ou objet du texte
<b>Primes et indemnités</b>	
Pers 102 – 06.12.1946 ENN 1053 – 27.05.1949	Modalités d'application des dispositions de la circulaire Pers. 96 afférentes aux avantages en nature
Pers 106 – 02.12.1947 ENN 938 – 16.01.1948	Modalités d'application des dispositions de la circulaire Pers. 96 afférentes au remboursement de frais, indemnités et primes diverses
Pers 122 – 26.05.1948 ENN 973 – 24.06.1948	Modalités complémentaires d'application des dispositions de la circulaire Pers. 96 afférentes au remboursement de frais. Indemnités et primes diverses (art. 28 du statut)
Pers 195 – 23.03.1951 ENN 1141 – 23.04.1951	Modalités d'application des dispositions de la circulaire Pers. 96 afférentes à l'indemnité d'encaissement et de caisse
Pers 480 – 23.12.1965 ENN 66-1 – 01.03.1966	Prime de conduite aux agents transportant les équipes de travaux
Pers 610 – 18.07.1973 ENN 73-7 – 03.08.1973	Prime de conduite aux agents transportant les équipes de travaux
<b>Emploi/mobilité</b>	
Pers 140 – 09.11.1948 ENN 1023 – 17.12.1948	Titularisation des concierges et des femmes de ménage

L'ensemble des textes cités dans le tableau ci-dessus seront archivés sur le site internet du secrétariat général des employés (SGE) des IEG. Ils resteront ainsi accessibles à l'ensemble des salariés et pensionnés de la branche des IEG qui pourront s'y référer, particulièrement s'ils ont bénéficié de ces textes antérieurement à leur abrogation.

Les argumentaires ayant abouti au constat d'obsolescence seront aussi accessibles sur le site internet du SGE des IEG.

Dans l'hypothèse où une entreprise appliquerait tout ou partie d'un texte considéré comme obsolète par le présent accord et auquel il serait mis fin, les groupements d'employeurs recommandent aux entreprises concernées d'ouvrir une négociation d'entreprise sur la thématique concernée.

## II. Clauses finales

### 2.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France hexagonale, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

En raison de sa nature, il ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## **2.2. Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

## **2.3. Révision et dénonciation**

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

## **2.4. Notification, dépôt et publicité**

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des IEG.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

## **2.5. Extension**

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

*Fait à Paris, le 29 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Accord professionnel

## INDUSTRIE ET IMPORTATION DU BOIS

**Avenant n° 6 du 28 novembre 2024**  
à l'accord du 10 septembre 2019  
relatif aux classifications et aux salaires minimaux

NOR : ASET2550239M

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

**FNB ;**  
**FFSL ;**  
**FNIB ;**  
**FNMIAMB ;**  
**SNAPB ;**  
**FBT ;**  
**SNCB ;**  
**FTF ;**  
**SNIPL ;**  
**Bois voies ferrées ;**  
**SNIBC ;**  
**LCB ;**  
**Seila,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO Construction ;**  
**CFTC BATIMAT TP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège – travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multi-formes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosse de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## **Article 2 | Salaires minimaux**

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

## **Article 3 | Valeur du point d'ancienneté**

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,60 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 4 | Égalité salariale hommes-femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 | Date d'application**

L'avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

## **Article 7 | Clause de réexamen**

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du Smic, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

## **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

## **Article 9 | Révision de l'avenant**

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

## **Article 10 | Dénonciation**

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec

avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

### Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025
Niveau 1	AB	100	1 802 €
Niveau 2	1 <sup>er</sup> échelon C	105	1 808 €
	2 <sup>e</sup> échelon D	110	1 810 €
Niveau 3	1 <sup>er</sup> échelon E	115	1 819 €
	2 <sup>e</sup> échelon F	125	1 832 €
	3 <sup>e</sup> échelon G	135	1 863 €
Niveau 4	1 <sup>er</sup> échelon H	150	1 879 €
	2 <sup>e</sup> échelon I	170	1 992 €
	3 <sup>e</sup> échelon J	200	2 189 €

### Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

#### Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025
ACT 1		100	1 802 €
ACT 2	1 <sup>er</sup> échelon	110	1 810 €
	2 <sup>e</sup> échelon	120	1 826 €
ACT 3	1 <sup>er</sup> échelon	135	1 863 €
	2 <sup>e</sup> échelon	150	1 879 €
ACT 4		170	1 992 €
ACT 5	1 <sup>er</sup> échelon	190	2 119 €
	2 <sup>e</sup> échelon	210	2 242 €
ACT 6	1 <sup>er</sup> échelon	240	2 424 €
	2 <sup>e</sup> échelon	270	2 616 €
ACT 7	1 <sup>er</sup> échelon	320	2 940 €
	2 <sup>e</sup> échelon	370	3 272 €

## Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025
AM 1		190	2 119 €
AM 2	1 <sup>er</sup> échelon	230	2 348 €
	2 <sup>e</sup> échelon	270	2 616 €
AM 3	1 <sup>er</sup> échelon	320	2 940 €
	2 <sup>e</sup> échelon	370	3 272 €

## Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025
C 1	280	2 675 €
C 2	360	3 204 €
C 3	420	3 602 €
C 4	460	3 871 €
C 5	480	4 004 €
C 6	510	4 206 €
C 7	550	4 473 €
C 8	600	4 808 €



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

Accord national interprofessionnel

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

### Avenant n° 23 du 18 décembre 2024

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2550229M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 75 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés visés à l'article L. 3121-58 du code du travail qui exercent à temps réduit  
et qui ne peuvent bénéficier des dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécu-  
rité sociale en raison du niveau de leur rémunération, peuvent demander à bénéficier  
du même dispositif pour le seul présent régime.

Les cotisations du présent régime pour les salariés visés à l'article L. 3121-58 du code  
du travail qui exercent à temps réduit sont calculées sur une assiette correspondant à  
la rémunération qu'ils percevraient s'ils travaillaient à temps plein. »

*Fait à Paris, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

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

Accord national interprofessionnel

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

### Avenant n° 24 du 18 décembre 2024

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2550230M

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

**CPME ;  
MEDEF ;  
U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au 2 de l'article 32 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

- après les mots : « sauf à opter » sont insérés les mots : « , par accord collectif, » ;
- à la 2<sup>e</sup> puce, les mots « de façon actuarielle » sont remplacés par les mots « dans les mêmes conditions que celles précisées au B de l'article 40 pour la définition du taux moyen ; ».

Au 2 de l'article 35 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

- après les mots : « sauf à opter » sont insérés les mots : « , par accord collectif, » ;
- à la 2<sup>e</sup> puce, les mots « de façon actuarielle » sont remplacés par les mots « dans les mêmes conditions que celles précisées au B de l'article 40 pour la définition du taux moyen ; ».

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

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

Accord national interprofessionnel

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

### Avenant n° 25 du 18 décembre 2024

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2550231M

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

**CPME ;**  
**MEDEF ;**  
**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**  
**CFDT ;**  
**CFTC ;**  
**CFE-CGC ;**  
**CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La dernière phrase de l'article 2 de l'annexe B est complétée de la façon suivante : après le mot « employeur » est ajoutée la phrase suivante « et aux ministres des cultes et aux membres des congrégations et des collectivités religieuses affiliés au régime de base de la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC). »

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

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

Accord national interprofessionnel

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

### Avenant n° 26 du 18 décembre 2024

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2550232M

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

**CPME ;  
MEDEF ;  
U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 57, 86 et 88 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sont modifiés comme suit :

- au 7<sup>e</sup> alinéa de l'article 57, les mots « pension d'incapacité » sont remplacés par les mots : « pension d'invalidité » ;
- à l'article 86, les mots : « ou non salariée » sont supprimés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas ;
- à l'article 88, après chaque occurrence des mots : « temps partiel » sont ajoutés les mots : « ou à temps réduit ». Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250080-000225

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---