



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**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2025-09**

1<sup>er</sup> mars 2025

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

  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-09 du 1<sup>er</sup> mars 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	141

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-09 du 1<sup>er</sup> mars 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 92 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective).....	6
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 99 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective).....	10
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 101 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective).....	13
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 119 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective) .....	16
<b>IDCC 86   Publicité</b> : avenant n° 2 du 18 décembre 2024 à l’avenant n° 1 du 16 novembre 2018 relatif à l’organisation et au financement du paritarisme .....	20
<b>IDCC 86   Publicité</b> : avenant du 18 décembre 2024 relatif à la modification des articles de la convention collective concernant la maladie .....	25
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : accord du 9 janvier 2025 relatif aux salariés aidants .....	31
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : accord du 9 janvier 2025 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion.....	42
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : avenant du 9 janvier 2025 à l’accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés .....	44
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : avenant du 9 janvier 2025 à l’accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés.....	49
<b>IDCC 953   Charcuterie-détail</b> : avenant n° 55 du 5 novembre 2024 relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé.....	55
<b>IDCC 953   Charcuterie-détail</b> : avenant n° 56 du 4 décembre 2024 relatif au régime de prévoyance collective.....	57
<b>IDCC 953   Charcuterie-détail</b> : avenant n° 57 du 4 décembre 2024 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 .....	60
<b>IDCC 1000   Avocat. Personnel</b> : avenant n° 3 du 24 janvier 2025 à l’avenant n° 2 du 24 octobre 2024 relatif au financement du paritarisme .....	62

<b>IDCC 1000   Avocat. Personnel</b> : avenant n° 29 du 24 janvier 2025 relatif aux salaires minima des avocats salariés.....	64
<b>IDCC 1000   Avocat. Personnel</b> : avenant n° 136 du 24 janvier 2025 relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats.....	66
<b>IDCC 1267   Pâtisserie</b> : avenant n° 112 du 4 février 2025 relatif au barème de la grille nationale des salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2025.....	68
<b>IDCC 1412   Aéronautique</b> : avenant n° 75 du 16 janvier 2025 relatif à la fixation des salaires minima .....	72
<b>IDCC 1412   Aéronautique</b> : avenant n° 76 du 16 janvier 2025 relatif à la prime d'ancienneté .....	75
<b>IDCC 1486   Bureaux-études-techniques</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2025-08 du 22 février 2025 à l'avenant n° 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	77
<b>IDCC 1527   Immobilier</b> : avenant n° 104 du 10 février 2025 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté ».....	80
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Savoie)</b> : accord du 12 décembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 .....	82
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Normandie)</b> : accord du 22 janvier 2025 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> avril 2025.....	85
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Normandie)</b> : accord du 22 janvier 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> avril 2025.....	88
<b>IDCC 1747   Boulangerie-pâtisserie-industrielles</b> : avenant du 16 janvier 2025 à l'accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels .....	90
<b>IDCC 1747   Boulangerie-pâtisserie-industrielles</b> : avenant du 16 janvier 2025 à l'accord du 30 novembre 2023 relatif au régime frais de santé harmonisé.....	96
<b>IDCC 1747   Boulangerie-pâtisserie-industrielles</b> : avenant du 16 janvier 2025 à l'accord du 30 novembre 2023 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance harmonisé...	98
<b>IDCC 1790   Espaces-loisirs</b> : avenant n° 73 du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	101
<b>IDCC 1938   Volailles-industries-transformation</b> : accord du 6 février 2025 relatif aux salaires minima mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2025 .....	104
<b>IDCC 2002   Blanchisserie-teinturerie</b> : avenant n° 1 du 13 janvier 2025 à l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) .....	108
<b>IDCC 2021   Golf</b> : avenant n° 92 du 27 janvier 2025 relatif aux salaires minima conventionnels (art. 10.2 « Salaires »).....	111
<b>IDCC 2149   Déchets-activités</b> : avenant n° 78 du 14 novembre 2024 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI .....	114
<b>IDCC 2149   Déchets-activités</b> : avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.....	116

<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Poitou-Charentes) :</b> accord du 13 janvier 2025 relatif aux salaires 2025.....	119
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Normandie) :</b> accord du 22 janvier 2025 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> avril 2025.....	121
<b>IDCC 3216   Négoce-matériaux-construction-salariés :</b> avenant du 21 janvier 2025 relatif aux minima conventionnels .....	123
<b>IDCC 3244   Professions-réglémentées-juridictions :</b> avenant n° 4 du 13 novembre 2024 relatif aux dispositions conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle .....	127
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Nièvre) :</b> accord du 10 décembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025 .....	129
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Limousin) :</b> accord du 20 janvier 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025 .....	131
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Charente) :</b> accord du 31 janvier 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté .....	133

#### Accord(s) professionnel(s)

<b>Bâtiment-ingénieur-cadre :</b> avenant n° 77 du 16 janvier 2025 relatif aux appointements minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2025.....	135
<b>Métallurgie :</b> avenant du 30 janvier 2025 à l'accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d'opération.....	137

**Avenant n° 92 du 23 janvier 2025**

relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres  
(annexe 4 de la convention collective)

NOR : ASET2550227M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC ;**

**CFE-CGC transport et transit,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 91, ce dernier en date du 16 octobre 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties**

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 conformément au tableau joint au présent avenant.

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

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

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

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2025.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	38 385,60	2 878,92
		5 à 10 ans	40 304,88	3 022,87
		10 à 15 ans	42 224,16	3 166,81
		15 à 20 ans	44 143,44	3 310,76
		20 à 25 ans	44 911,15	3 368,34
		25 à 30 ans	45 486,94	3 411,52
		Après 30 ans	46 062,72	3 454,70
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	40 881,08	3 066,08
		5 à 10 ans	42 925,13	3 219,38
		10 à 15 ans	44 969,19	3 372,69
		15 à 20 ans	47 013,24	3 525,99
		20 à 25 ans	47 830,86	3 587,31
		25 à 30 ans	48 444,08	3 633,31
		Après 30 ans	49 057,30	3 679,30
3	113	Jusqu'à 5 ans	43 375,56	3 253,17
		5 à 10 ans	45 544,34	3 415,83
		10 à 15 ans	47 713,12	3 578,48
		15 à 20 ans	49 881,89	3 741,14
		20 à 25 ans	50 749,41	3 806,21
		25 à 30 ans	51 400,04	3 855,00
		Après 30 ans	52 050,67	3 903,80
4	119	Jusqu'à 5 ans	45 678,00	3 425,85
		5 à 10 ans	47 961,90	3 597,14
		10 à 15 ans	50 245,80	3 768,44
		15 à 20 ans	52 529,70	3 939,73
		20 à 25 ans	53 443,26	4 008,24
		25 à 30 ans	54 128,43	4 059,63
		Après 30 ans	54 813,60	4 111,02



Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
5	132	Jusqu'à 5 ans	50 668,40	3 800,13
		5 à 10 ans	53 201,82	3 990,14
		10 à 15 ans	55 735,24	4 180,14
		15 à 20 ans	58 268,66	4 370,15
		20 à 25 ans	59 282,03	4 446,15
		25 à 30 ans	60 042,05	4 503,15
		Après 30 ans	60 802,08	4 560,16
6	145	Jusqu'à 5 ans	55 658,54	4 174,39
		5 à 10 ans	58 441,47	4 383,11
		10 à 15 ans	61 224,39	4 591,83
		15 à 20 ans	64 007,32	4 800,55
		20 à 25 ans	65 120,49	4 884,04
		25 à 30 ans	65 955,37	4 946,65
		Après 30 ans	66 790,25	5 009,27
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 :

- de 48,22 € : travail un jour férié (autre que le 1<sup>er</sup> Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;
- de 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

**Avenant n° 99 du 23 janvier 2025**

relatif aux rémunérations conventionnelles  
des techniciens et agents de maîtrise  
(annexe 3 de la convention collective)

NOR : ASET2550224M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC ;**

**CFE-CGC transport et transit,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 3 (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 98, ce dernier en date du 16 octobre 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barèmes des rémunérations conventionnelles**

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 conformément au tableau joint au présent avenant.

## **Article 2 | Indemnités complémentaires**

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 de la CCNA3 sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 conformément au tableau joint au présent avenant.

## **Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | Durée et entrée en application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

## **Article 5 | Dépôt et publicité**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1<sup>er</sup> février 2025.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	13,6563	2 071,25	2 133,39	2 195,53	2 257,66	2 319,80	2 381,94	2 423,36	2 454,43	2 485,50
2	157,5	14,3355	2 174,27	2 239,50	2 304,73	2 369,95	2 435,18	2 500,41	2 543,90	2 576,51	2 609,12
3	165	15,0233	2 278,58	2 346,94	2 415,29	2 483,65	2 552,01	2 620,37	2 665,94	2 700,12	2 734,30
4	175	15,9397	2 417,57	2 490,10	2 562,62	2 635,15	2 707,68	2 780,21	2 828,56	2 864,82	2 901,08
5	185	16,8361	2 553,53	2 630,14	2 706,74	2 783,35	2 859,95	2 936,56	2 987,63	3 025,93	3 064,24
6	200	18,2001	2 760,41	2 843,22	2 926,03	3 008,85	3 091,66	3 174,47	3 229,68	3 271,09	3 312,49
7	215	19,5640	2 967,27	3 056,29	3 145,31	3 234,32	3 323,34	3 412,36	3 471,71	3 516,21	3 560,72
8	225	20,4801	3 106,22	3 199,41	3 292,59	3 385,78	3 478,97	3 572,15	3 634,28	3 680,87	3 727,46
Traducteur : 182,27 €. Traducteur et rédacteur : 273,41 €. NB : en application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1 <sup>er</sup> février 2025 : - de 48,22 € : travail un jour férié (autre que le 1 <sup>er</sup> Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021) ; - de 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021).											

**Avenant n° 101 du 23 janvier 2025**  
relatif aux rémunérations conventionnelles des employés  
(annexe 2 de la convention collective)

NOR : ASET2550223M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 100, ce dernier en date du 16 octobre 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barèmes des rémunérations conventionnelles**

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 2 | Indemnités complémentaires**

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 conformément au tableau joint au présent avenant.

### **Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Durée et entrée en application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

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

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Personnel employé

À compter du 1<sup>er</sup> février 2025.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	12,4997	1 895,83	1 952,70	2 009,58	2 066,45	2 123,33	2 180,20	2 218,12	2 246,56	2 275,00
3	110	12,4997	1 895,83	1 952,70	2 009,58	2 066,45	2 123,33	2 180,20	2 218,12	2 246,56	2 275,00
4	115	12,5033	1 896,38	1 953,27	2 010,16	2 067,05	2 123,95	2 180,84	2 218,76	2 247,21	2 275,66
5	120	12,5050	1 896,63	1 953,53	2 010,43	2 067,33	2 124,23	2 181,12	2 219,06	2 247,51	2 275,96
6	125	12,5063	1 896,83	1 953,73	2 010,64	2 067,54	2 124,45	2 181,35	2 219,29	2 247,74	2 276,20
7	132,5	12,6262	1 915,02	1 972,47	2 029,92	2 087,37	2 144,82	2 202,27	2 240,57	2 269,30	2 298,02
8	140	12,7399	1 932,26	1 990,23	2 048,20	2 106,16	2 164,13	2 222,10	2 260,74	2 289,73	2 318,71
9	148,5	13,5166	2 050,06	2 111,56	2 173,06	2 234,57	2 296,07	2 357,57	2 398,57	2 429,32	2 460,07
Sténodactylographe et sténotypiste : 45,10 €. Traducteur : 180,41 €. Traducteur et rédacteur : 270,61 €. NB : en application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1 <sup>er</sup> février 2025 : - de 48,22 € : travail un jour férié (autre que le 1 <sup>er</sup> Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ; - de 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).											

**Avenant n° 119 du 23 janvier 2025**  
relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers  
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2550220M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**FNST CGT ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 118, ce dernier en date du 16 octobre 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barèmes des rémunérations conventionnelles**

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 conformément au tableau joint au présent avenant.

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

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.



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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

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

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Personnel ouvrier

À compter du 1<sup>er</sup> février 2025.

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
3	115 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
4	120 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
5	123 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
6	128 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
7	131 V	12,4540	1 888,90	1 926,68	2 002,23	2 040,01	2 077,79	2 153,35	2 210,01	2 266,68
	136 V	12,5608	1 905,10	1 943,20	2 019,41	2 057,51	2 095,61	2 171,81	2 228,97	2 286,12
7 bis	137 V	12,6009	1 911,18	1 949,40	2 025,85	2 064,07	2 102,30	2 178,75	2 236,08	2 293,42
8	138 V	12,9513	1 964,32	2 003,61	2 082,18	2 121,47	2 160,75	2 239,32	2 298,25	2 357,18
9	140 V	13,0460	1 978,69	2 018,26	2 097,41	2 136,99	2 176,56	2 255,71	2 315,07	2 374,43
	142 V	13,1765	1 998,48	2 038,45	2 118,39	2 158,36	2 198,33	2 278,27	2 338,22	2 398,18
9 bis	145 V	13,3159	2 019,62	2 060,01	2 140,80	2 181,19	2 221,58	2 302,37	2 362,96	2 423,54

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
10	150 V	13,6394	2 068,69	2 110,06	2 192,81	2 234,19	2 275,56	2 358,31	2 420,37	2 482,43
	155 V	14,3229	2 172,35	2 215,80	2 302,69	2 346,14	2 389,59	2 476,48	2 541,65	2 606,82
NB : en application de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.										
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant : – de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (article 13, b et c de la CCNA1 ; ainsi que, à compter du 1 <sup>er</sup> février 2025 : – de 48,22 € : travail un jour férié (autre que le 1 <sup>er</sup> Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021) ; – de 48,22 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).										

**Avenant n° 2 du 18 décembre 2024**  
à l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018  
relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

NOR : ASET2550245M

IDCC : 86

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

**AACC ;**

**UDECAM ;**

**UMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;**

**FEC FO ;**

**FILPAC CGT ;**

**SNPEP FO ;**

**Maison CFDT F3C ;**

**CFTC communication ;**

**CFE-CGC publicité,**

d'autre part,

**Préambule**

Les parties signataires entendent rappeler leur attachement au dialogue social.

Elles souhaitent par cet accord renouveler leur engagement envers le paritarisme dans la branche de la publicité ainsi que procéder à une actualisation du nom de l'organisme en charge de la collecte de la contribution annuelle des entreprises de la branche.

Il a été convenu ce qui suit :

**Chapitre liminaire Champ d'application**

Le champ d'application géographique du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Le champ d'application professionnel du présent accord correspond à l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous les codes NAF/APE suivants :

- 73.11Z « Activités des agences de publicité » ;
- 73.12Z « Régie publicitaire de médias »,

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Révision des dispositions encadrant la collecte et la gestion du dispositif de collecte des fonds destinés au paritarisme**

### **Article 1<sup>er</sup> | *Modification de l'article 3.2 de l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018 relatif à la collecte et à la gestion du dispositif***

L'article 3.2 de l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018 à l'accord du 18 avril 2013 en matière de financement du paritarisme est modifié de la manière suivante :

« Les fonds destinés au paritarisme seront collectés par un organisme distinct de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité qui a été créée par l'accord du 18 avril 2013.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les parties signataires mandatent l'Afdas, opérateur de compétences, pour procéder à la collecte de la contribution annuelle obligatoire des entreprises de la branche.

Les modalités de recouvrement de cette contribution pour le compte de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité, et de reversement à cette dernière, sont définies par une convention de gestion établie entre l'Afdas et ladite association de gestion. Les parties précisent que la simplicité du mode de collecte devra être favorisée. »

### **Article 2 | *Modification de l'article 3.3 de l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés***

La référence à l'association « AGEPRO » est remplacée par « l'Afdas ».

## **Chapitre II Application et modalités de suivi de l'avenant**

### **Article 3 | *Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes signataires aux organisations signataires du présent avenant et, au plus tard, à compter de sa date d'extension pour l'ensemble des entreprises visées au chapitre liminaire.

### **Article 4 | *Effets des dispositions du présent avenant sur les dispositions conventionnelles antérieures***

Les dispositions du chapitre I<sup>er</sup> du présent avenant modifient et se substituent aux articles 3.2 et 3.3 de l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018 portant modification de l'accord sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche de la publicité.

## **Article 5 | Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant**

### **Article 5.1 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième (3<sup>e</sup>) année d'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de trois (3) mois à compter de la publication du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision, en tenant compte des dispositions de l'article 6 ci-dessous.

### **Article 5.2 | Commission de suivi**

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche de la publicité, est mise en place dans les trois (3) mois suivants la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une (1) fois tous les deux (2) ans selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche de la publicité. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette commission est en charge du suivi de l'application du présent avenant et de l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

## **Article 6 | Adhésion**

Peuvent adhérer au présent avenant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier aux articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent avenant.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent avenant et fait, en outre, l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## **Article 7 | Révision et dénonciation**

### **Article 7.1 | Modalités de révision**

L'avenant peut être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant peut être engagée uniquement par l'une des parties habilitées, en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche de la publicité, ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente. Elle doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux (2) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'avenant qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

## **Article 7.2 | Modalités de dénonciation**

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de deux (2) mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres parties signataires.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

La déclaration de dénonciation est déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis précité.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives de la branche de se réunir dans les meilleurs délais en vue de déterminer le calendrier des négociations, et au plus tard dans un délai de six (6) mois au total, soit trois (3) mois suivant l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois à compter de la dénonciation ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve du bénéfice de la garantie de rémunération prévue par l'article L. 2261-13 du code du travail.

## **Article 8 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

## **Article 9 | Dépôt, publicité et demande d'extension**

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 18 décembre 2024**

relatif à la modification des articles de la convention collective  
concernant la maladie

NOR : ASET2550244M

IDCC : 86

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

**AACC ;**

**UDECAM ;**

**UMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;**

**FEC FO ;**

**FILPAC CGT ;**

**SNPEP FO ;**

**Maison CFDT F3C ;**

**CFTC communication ;**

**CFE-CGC publicité,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs sont convenues de clarifier l'interprétation des dispositions de la convention collective relatives au délai de carence applicable en cas d'arrêt maladie pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette modification fait suite à une décision d'interprétation de la commission paritaire de conciliation de la publicité en date du 22 décembre 2022.

En conséquence, le présent avenant a pour objet de modifier le 1° des articles 25, 44 et 63 de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

## **Chapitre liminaire Champ d'application**

Le champ d'application géographique du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Le champ d'application professionnel du présent accord correspond à l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous les codes NAF/APE suivants :

- 73.11Z « Activités des agences de publicité » ;
- 73.12Z « Régie publicitaire de médias »,

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Révision des dispositions catégorielles de la convention collective nationale relatives à la maladie**

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification du 1<sup>o</sup> de l'article 25 du chapitre II « Employés » de la convention collective nationale**

Le 1<sup>o</sup> de l'article 25 de la convention collective nationale de la publicité est modifié de la manière suivante :

« 1<sup>o</sup> En cas de maladie dûment constatée, les absences qui en résultent donnent au salarié, à condition qu'il perçoive les prestations maladie ou une pension d'invalidité maladie de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur dès la date du premier jour effectif de maladie, y compris pendant le délai de carence (actuellement fixé à 3 jours) observé par l'assurance maladie pour le versement des indemnités journalières, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 80 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maladie la somme de celles dont l'intéressé bénéficie, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie. »

Les paragraphes 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du même article ne sont pas modifiés.

### **Article 2 | Modification du 1<sup>o</sup> de l'article 44 du chapitre III « Techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective nationale**

Le 1<sup>o</sup> de l'article 44 de la convention collective nationale de la publicité est modifié de la manière suivante :

« 1<sup>o</sup> En cas de maladie dûment constatée, les absences qui en résultent donnent au salarié, à condition qu'il perçoive les prestations maladie ou une pension d'invalidité maladie de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémen-

taire à la charge de l'employeur dès la date du premier jour effectif de maladie, y compris pendant le délai de carence (actuellement fixé à 3 jours) observé par l'assurance maladie pour le versement des indemnités journalières, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 80 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maladie la somme de celles dont l'intéressé bénéficie, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie. »

Les paragraphes 2° et 3° du même article ne sont pas modifiés.

### **Article 3 | Modification du 1° de l'article 63 du chapitre IV « Cadres » de la convention collective nationale**

Le 1° de l'article 63 de la convention collective nationale de la publicité est modifié de la manière suivante :

« 1° En cas de maladie dûment constatée, les absences qui en résultent donnent au salarié, à condition qu'il perçoive les prestations maladie ou une pension d'invalidité maladie de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur dès la date du premier jour effectif de maladie, y compris pendant le délai de carence actuellement fixé à 3 jours observé par l'assurance maladie pour le versement des indemnités journalières, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 80 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maladie la somme de celles dont l'intéressé bénéficie, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie. »

Les paragraphes 2° et 3° du même article ne sont pas modifiés.

## **Chapitre II Application et modalités de suivi de l'avenant**

### **Article 4 | Clause de verrouillage**

Aucun accord de groupe, d'unité sociale et économique, d'entreprise ou d'établissement, ou tout autre accord de niveau inférieur à la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française ne peut comporter de dispositions dérogatoires, dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions du présent avenant.

En revanche, les dispositions du présent avenant ne se substituent pas aux éventuels accords d'un niveau inférieur à la convention collective nationale qui comporteraient des dispositions plus favorables aux salariés portant sur le même objet.

## **Article 5 | Effets des dispositions du présent avenant sur les dispositions conventionnelles antérieures**

Les dispositions du chapitre I<sup>er</sup> du présent avenant se substituent aux 1<sup>o</sup> des articles suivants de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité français :

- article 25 ;
- article 44 ;
- article 63.

## **Article 6 | Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes signataires aux organisations signataires du présent avenant et, au plus tard, à compter de sa date d'extension pour l'ensemble des entreprises visées au chapitre liminaire.

## **Article 7 | Adhésion**

Peuvent adhérer au présent avenant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier aux articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent avenant.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent avenant et fait, en outre, l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## **Article 8 | Clause de rendez-vous et suivi de l'accord**

### **8.1. Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant, et au plus tard durant la troisième année d'application, pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

### **8.2. Clause de suivi**

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent accord et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande

d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant.

## **Article 9 | Les modalités de révision**

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'accord portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

## **Article 10 | Les modalités de dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres parties signataires.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

La déclaration de dénonciation est 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.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent avenant continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du délai de préavis précité.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent avenant entre les autres signataires.

Si le présent avenant est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives de la branche de se réunir dans les meilleurs délais en vue de déterminer le calendrier des négociations, et au plus tard dans un délai de six (6) mois au total, soit trois (3) mois suivant l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois à compter de la dénonciation ;
- durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;

- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets sous réserve du bénéfice de la garantie de rémunération prévue par l'article L. 2261-13 du code du travail.

#### **Article 11 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

#### **Article 12 | Dépôt, publicité et demande d'extension**

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 9 janvier 2025**  
relatif aux salariés aidants

NOR : ASET2550249M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**UFIC UNSA ;**

**FO FNP ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

La part des salariés aidants, quel que soit leur âge, ne va cesser de croître : un salarié sur 4 sera proche aidant<sup>[1]</sup> en 2030. En 2024, la France compte déjà entre 8 et 11 millions de proches aidants non professionnels dont 61 % sont en activité professionnelle<sup>[2]</sup>.

La question des salariés aidants est donc un défi actuel et futur, au cœur des enjeux stratégiques des entreprises, tant en matière d'inclusion, de performance économique en permettant la continuité de l'activité, que de santé et de qualité de vie au travail. La prise en compte de la situation des salariés aidants représente également un enjeu de fidélisation et d'attractivité dans un contexte de pénurie des talents auquel sont confrontées les entreprises du secteur.

Il est de la responsabilité sociale et sociétale de tous, des dirigeants aux salariés en passant par les partenaires sociaux, de mettre en œuvre une politique en faveur des aidants et de les accompagner dans cette période.

Pour un secteur engagé dans la santé, les entreprises du médicament se doivent d'anticiper les changements de société liés au grand âge, au handicap et aux vulnérabilités et d'agir en acteur responsable.

[1] Étude OCIRP/IAVOICE 2024, Salariés aidants : quelles réponses ?

[2] France Travail, 22 avril 2024.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont souhaité parvenir à un premier accord en faveur des salariés aidants et ainsi acter l'engagement de l'ensemble des entreprises du secteur dans la mise en œuvre d'une politique engagée et engageante.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent que la situation des salariés aidants soit prise en compte, ou continue d'être prise en compte, et que des réponses concrètes leur soient apportées afin de faciliter leur quotidien, tant dans la sphère personnelle que professionnelle.

Aussi, les entreprises doivent se saisir de cet accord et des outils mis à leur disposition pour impulser ou poursuivre leur propre politique en faveur des aidants. Il appartiendra néanmoins aux entreprises de veiller, en leur sein, à définir un cadre et à donner une définition claire de l'aidant et de l'aidé, deux notions essentielles pour assurer l'effectivité de leur politique en la matière.

Fort de ces engagements, les parties signataires ont donc convenu des dispositions suivantes :

## **Partie 1<sup>er</sup> Une politique d'accompagnement répondant aux besoins des salariés aidants**

### **Article 1<sup>er</sup> | La mobilisation et la sensibilisation de toutes les parties prenantes**

Fort du constat évoqué précédemment au regard de l'augmentation croissante du nombre d'aidants en entreprise, il est essentiel d'instaurer une culture de soutien mutuel afin de favoriser un environnement de travail compréhensif et solidaire pour les salariés aidants, en levant les tabous qui peuvent être attachés à cette situation.

En outre, créer un environnement où leur situation est reconnue et prise en compte permettra aux entreprises, d'une part, de mieux anticiper les incidences organisationnelles induites par l'aidance et, d'autre part, de fidéliser les salariés aidants confrontés à une situation d'aidance.

Les parties signataires rappellent ainsi l'importance de mobiliser l'ensemble des salariés afin d'instaurer ce climat de confiance et de bienveillance à l'égard des salariés aidants.

L'engagement des directions des entreprises est donc une nécessité pour la mise en œuvre d'une politique efficiente concernant les salariés aidants.

Les ressources humaines jouent également un rôle essentiel dans la diffusion des informations et l'accompagnement des managers qui peuvent être confrontés à ces situations.

Les parties signataires ont souhaité rappeler toutefois le rôle opérationnel et de proximité des managers. Ils sont en effet un relai essentiel dans l'accompagnement du salarié aidant et ils doivent veiller à la mise en œuvre des mesures permettant à ce dernier de concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle. Les managers contribuent en effet à favoriser un climat de confiance et de bienveillance au sein de leurs équipes.

Par ailleurs, les parties signataires ont souhaité réaffirmer le rôle des partenaires sociaux et des représentants du personnel qui sont des interlocuteurs clefs, essentiels, dans la mise en place et le suivi de la politique en faveur des salariés aidants au sein des entreprises. En effet, derrière la question des salariés aidants, il y a notamment des enjeux d'inclusion, de performance, de santé et de qualité de vie au travail. La place du dialogue social est primordiale sur le sujet et les entreprises se doivent d'avoir une politique sociale efficiente et coconstruite en la matière.

De même, les entreprises ont également la faculté de s'appuyer, le cas échéant, sur les services de santé au travail, qu'ils soient externes ou internes, dans l'appui et le déploiement de mesures en faveur de la qualité de vie au travail et de la préservation de la santé des salariés



aidants. À ce titre, ils participent, en lien avec l'employeur, à la mise en œuvre de mesures adaptées aux situations particulières, comme celle des salariés aidants.

Enfin, l'ensemble des salariés doit également être acteur dans la mise en œuvre de la politique déployée au sein des entreprises.

Aussi, les entreprises du secteur reconnaissent la nécessité de mettre en place des actions de sensibilisation à l'égard de toutes les parties prenantes.

À cet effet, les entreprises devront mettre en œuvre une action de sensibilisation et mettre à disposition des salariés des outils (supports de communication, guide...) au plus tard le 31 décembre 2025. Les entreprises s'engagent par ailleurs à renouveler au moins une fois par an ces actions, notamment à l'occasion de la journée nationale des aidants, qui sont au cœur de la politique des aidants.

Dans ce cadre, et conscients que les salariés aidants n'ont pas tous la capacité de caractériser s'ils sont aidants, les actions de sensibilisation devront permettre à chaque salarié d'avoir accès à un questionnaire lui permettant d'auto-évaluer sa situation et de déterminer s'il est ou non aidant.

Les parties signataires précisent que ces actions de sensibilisation pourront être mises en place au niveau de plusieurs entreprises, qui se situeraient sur le même bassin d'emploi, afin de mutualiser les outils et les coûts éventuels.

Enfin les parties signataires souhaitent souligner la possibilité pour les entreprises de s'appuyer sur des organismes notamment et tels que ma boussole aidants, l'association française des aidants, la compagnie des aidants, la maison des aidants ou encore JADE (jeunes aidants ensemble).

Il est précisé que le LEEM s'engage à mettre en place des outils à destination des entreprises afin de les accompagner dans le cadre de la mise en place d'actions de sensibilisation.

## **Article 2 | La nécessité de mettre en œuvre une politique générale relative aux salariés aidants**

Afin de démontrer l'engagement des entreprises sur le sujet des salariés aidants en leur sein, et pour déconstruire les préjugés et/ou la stigmatisation envers ces derniers, les parties signataires indiquent que les entreprises du médicament devront mettre en place une politique générale sur le sujet.

Dans ce cadre, et en premier lieu, les parties signataires soulignent la possibilité pour les entreprises de faire appel à des organismes extérieurs comme Handéo dont l'objectif est de permettre aux entreprises de bénéficier d'un appui pour définir et mettre en œuvre des actions et une politique contribuant à la reconnaissance et au soutien des salariés aidants.

En second lieu, les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à la mise en place d'un accord, ou à défaut d'une charte, dédié aux salariés aidants. En effet, au-delà de l'intérêt social et sociétal de la démarche, un accord, ou à défaut une charte, pourrait être un outil au service des salariés aidants afin qu'ils puissent comprendre l'ensemble des droits et ressources disponibles et pourrait ainsi prévoir notamment :

- une définition de l'aidant et l'affirmation de l'engagement de l'entreprise de reconnaître et soutenir les salariés aidants ;
- les engagements de l'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail, de congés de formation, d'actions de sensibilisation, etc. ;
- le soutien apporté aux salariés aidants, notamment avec le référent aidant ou les groupes de parole ;
- le soutien financier et les aides pratiques existantes ;

- des engagements en matière de non-discrimination et de confidentialité ;
- des engagements en matière d'amélioration continue des dispositifs existants.

### **Article 3 | Une cartographie des mesures en faveur des salariés aidants**

Les entreprises pourront réaliser une cartographie des mesures existantes, en s'aidant, le cas échéant, d'un questionnaire, anonyme ou non, à destination de l'ensemble des salariés aidants afin d'apprécier l'effectivité des dispositifs et d'y apporter, le cas échéant, des évolutions ou modifications nécessaires au regard de l'activité de l'entreprise et des caractéristiques des salariés.

Il est précisé que le questionnaire permettra de recenser les besoins des salariés aidants et d'apprécier le niveau d'information sur les dispositifs existants au sein de l'entreprise pour ainsi y apporter des mesures d'adaptation.

Afin de les aider dans le déploiement du questionnaire, les entreprises pourront notamment s'appuyer sur le questionnaire en ligne mis à disposition par Klésia, la grille d'évaluation mise à disposition par la HAS, ou encore celui disponible sur la plateforme escale des aidants.

Les entreprises du secteur s'engagent à réaliser, une évaluation périodique et régulière des dispositifs mis en place en interne afin, le cas échéant, de les adapter. Les entreprises pourront, informer la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, à défaut le comité social et économique, sur la politique mise en œuvre en faveur des salariés aidants. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à intégrer un volet sur les salariés aidants dans le bilan social qui doit être réalisé annuellement.

## **Partie 2 Les dispositifs légaux en faveur des salariés aidants**

Les parties signataires ont souhaité rappeler les dispositifs légaux existants et mis à disposition des salariés aidants pour les accompagner.

Ces dispositifs jouent nécessairement un rôle notamment en matière de prévention de l'épuisement et d'amélioration de la qualité de vie.

L'information des salariés aidants sur les mesures existantes est ainsi essentielle et nécessaire. Dans ce cadre, les entreprises du médicament devront communiquer sur les possibilités offertes aux salariés aidants et rappelées ci-après.

Les parties signataires rappellent que le salarié aidant qui souhaiterait mettre fin de manière anticipée à l'un des congés exposés ci-après, a la capacité de le faire sous réserve de respecter les modalités de retour et de cessation anticipée des congés définies au sein de chaque entreprise. Enfin, les parties signataires rappellent aux entreprises que le salarié aidant doit retrouver son emploi aux mêmes conditions que celles précédant le congé à son retour.

### **Article 4 | Congé de proche aidant**

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles L. 3142-16 et suivant du code du travail, le congé de proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour être présent auprès de son proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Les dispositions susvisées précisent que « le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :

- 1° Son conjoint ;
- 2° Son concubin ;
- 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

4° Un ascendant ;

5° Un descendant ;

6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

Le congé aidant est ouvert sans condition d'ancienneté et peut être pris pour une durée de trois mois maximum, renouvelable, sans pouvoir toutefois dépasser un an sur l'ensemble de la carrière.

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires rappellent la capacité du salarié aidant, avec l'accord de son employeur, de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner.

Les justificatifs nécessaires au dépôt de demande de congé par le salarié aidant sont détaillés dans l'article D. 3142-8 du code du travail.

Les parties signataires rappellent également que la demande pour le bénéficiaire du congé de proche aidant doit être faite dans le délai d'un mois avant la date envisagée pour la demande initiale et de quinze jours pour la demande de renouvellement. Il est précisé que ce délai est réduit en cas d'urgence sur production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence immédiate.

Enfin, il est rappelé que le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Toutefois, le salarié qui en bénéficierait peut être éligible au versement par la caisse d'allocations familiales (CAF) d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

## **Article 5 | Congé de présence parentale**

Les parties signataires rappellent que les salariés peuvent être éligibles au congé de présence parentale conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.

L'objectif de ce congé est de permettre au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap ou gravement malade ou accidenté qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans ce cadre, le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés pendant 3 ans, lui permettant d'organiser la présence auprès de son enfant. Néanmoins, en cas de nécessité et si la présence soutenue demeure nécessaire, le salarié pourra bénéficier d'une nouvelle réserve de 310 jours à utiliser au cours des 3 années précédemment énoncées.

Il est précisé que chaque absence devra être précédée d'un préavis de 48 heures vis-à-vis de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que le congé peut être fractionné ou être pris à temps partiel.

Enfin, il est précisé que ce congé peut donner lieu au versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

## **Article 6 | Congé de solidarité familiale**

Les parties signataires rappellent l'existence du congé de solidarité familiale prévues aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail.

Le congé de solidarité familiale a pour objectif de permettre au salarié d'être présent auprès de son proche atteint d'une « pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable ».

Le proche du salarié peut être un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur, une personne qui partage le domicile du salarié ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. La durée maximale du congé familial est de trois mois, renouvelable une fois.

Les parties signataires précisent enfin que ce congé peut donner lieu au versement par l'assurance maladie de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

## **Article 7 | Congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant**

Les parties signataires rappellent la faculté pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté, de bénéficier d'un congé de 5 jours ouvrables en cas d'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant.

Conformément aux dispositions légales, la prise du congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération du salarié et la durée du congé ne s'impute pas sur celle des congés payés.

## **Article 8 | Dons de jours**

Les parties signataires ont souhaité rappeler la faculté pour les entreprises de mettre en place le don de jours. Ce dispositif permet à chaque salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise et est une démarche personnelle, anonyme et volontaire, sans qu'aucun bénéfice ne puisse être retiré de ce don.

Il est précisé que seule les 4 premières semaines de congés payés ne peuvent faire l'objet d'un don de jours.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises qui souhaiteraient mettre en place le don de jours à définir les modalités d'organisation et de fonctionnement du don ainsi que les modalités de gestion de la réserve de dons de jours.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent également la faculté offerte aux entreprises du secteur de mettre en place un abondement dans le cadre du présent dispositif.

## **Partie 3 Des outils pour répondre aux besoins des salariés aidants**

### **Article 9 | L'engagement des entreprises dans la mise en place d'un dispositif en faveur des salariés aidants**

Les parties signataires reconnaissent, qu'au-delà des dispositifs légaux, les entreprises jouent un rôle central dans le soutien qui est apporté aux salariés aidants.

Dans ce cadre, les parties signataires ont souhaité rendre obligatoire la mise en place d'au moins l'un des dispositifs suivants :

- dispositif 1 : congé de proche aidant conventionnel :
  - nombre de jours : au moins 3 jours par année civile, sans possibilité de report d'une année sur l'autre ;

- condition d’ancienneté : sans condition d’ancienneté ;
- modalités de prise des jours : les jours pourront être pris par demi-journée ou journée complète ;
- rémunération du congé conventionnel : maintien du salaire net à 100 %, sans déduction faite des allocations pouvant être perçues dans le cadre des dispositifs légaux ;
- les entreprises détermineront le champ d’application du congé de proche aidant conventionnel (notamment en définissant l’aidant et l’aidé et les modalités des prises des jours) ;
- dispositif 2 : dons de jours avec abondement de l’entreprise d’au moins 3 jours, par salarié aidant qui bénéficie du don de jours, par année civile. Si les entreprises optent pour ce dispositif, elles détermineront les modalités d’application, notamment en définissant l’aidant et l’aidé, mais elles s’engagent à ce que les justificatifs demandés aux salariés aidants soient les justificatifs légaux ;
- dispositif 3 : maintien de tout ou partie de la rémunération du salarié aidant qui serait amené à prendre un des congés légaux figurant au sein des articles 4 à 8 de la partie 2 du présent accord. Ainsi, dans l’hypothèse où le congé légal choisi ne prévoit pas de maintien de rémunération du salarié aidant, l’entreprise versera une compensation salariale. Chaque entreprise déterminera les modalités d’application mais elles s’engagent à ce que les justificatifs demandés aux salariés aidants soient les justificatifs légaux ;
- dispositif 4 : maintien des cotisations retraite à 100 % (régime de base et complémentaire), si une rémunération est maintenue, pendant tout ou partie des congés légaux figurant au sein des articles 4 à 8 de la partie 2 du présent accord. Chaque entreprise déterminera les modalités d’application mais elles s’engagent à ce que les justificatifs demandés aux salariés aidants soient les justificatifs légaux.

Il est précisé que les entreprises du secteur devront obligatoirement avoir mis en place au moins l’un des dispositifs prévus au présent article au plus tard le 31 décembre 2025.

Toutefois, les entreprises qui auraient mis en place une ou plusieurs mesures similaires à celles exposées au présent article, au bénéfice des salariés aidants, ne seront pas concernées par cette obligation du présent article.

## **Article 10 | La désignation d’un référent aidant**

L’accompagnement des salariés aidants par l’entreprise est essentiel tout comme la nécessité de créer un lien entre ces derniers et les ressources de l’entreprise.

Pour renforcer l’accompagnement des salariés aidants, les entreprises devront mettre en place un ou plusieurs référents aidants, au niveau le plus pertinent (établissement, entreprise, groupe), dont la mission sera d’informer et d’orienter les salariés aidants vers les dispositifs existants au sein de l’entreprise et/ou en externe.

Les parties signataires précisent que les entreprises auront la faculté de faire appel au référent handicap ou au référent harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes afin qu’il remplisse cette mission. Les entreprises auront également la faculté de solliciter le médecin du travail ou encore l’assistante sociale afin qu’il agisse en lieu et place du référent précité.

Il est précisé que pour répondre à leur obligation d’accompagner les salariés aidants en mettant en place un référent aidant, les entreprises auront la faculté soit de mettre en place un dispositif interne, avec des personnes appartenant à l’entreprise, soit de faire appel à un organisme externe<sup>[1]</sup>.

[1] Par exemple : FILAPGIS, ligne téléphonique mise en place par l’APGIS ou encore la plateforme Prev and Care.

Cet accompagnement passe notamment par :

- la mise en place d’actions au sein de l’entreprise afin de réduire les préjugés sur les salariés aidants et d’éviter des situations de discrimination ou de stigmatisation ;
- l’amélioration de l’accès à l’information par tous les salariés et plus particulièrement pour les salariés aidants en centralisant l’information ;
- l’orientation des salariés aidants vers les professionnels compétents, en interne ou en externe ;
- la contribution à une meilleure connaissance des besoins et des attentes des salariés aidants en participant à la mise en œuvre d’une politique en faveur de ces derniers en entreprise et en l’adaptant à la réalité observée au quotidien.

Au-delà de l’orientation des salariés aidants, le rôle du référent sera de faciliter le lien entre ces derniers et leur hiérarchie mais aussi de sensibiliser l’ensemble de l’entreprise à la question en lien avec l’ensemble des parties prenantes, internes et/ou externes.

Les parties signataires précisent que si le référent aidant est salarié du groupe, de l’entreprise ou de l’établissement, sa mission devra être définie par l’entreprise et qu’il sera soumis à un devoir de confidentialité. Chaque entreprise devra, le cas échéant, veiller à ce que le référent aidant bénéficie des ressources nécessaires pour l’exercice de sa mission (par exemple : temps dédié, formation, outils, appui et échanges avec d’autres acteurs internes, etc.)

Les entreprises du secteur devront obligatoirement avoir mis en place le référent aidant au plus tard le 31 décembre 2025.

Les parties signataires rappellent en outre la nécessité de communiquer sur la présence d’un référent aidant et ses attributions notamment par le biais de campagne de communication ou par voie d’affichage.

Il est précisé que les entreprises qui disposeraient d’un dispositif équivalent ne sont pas concernées par cette obligation.

## **Article 11 | La mise en place de groupes de parole**

Il est essentiel que le salarié aidant puisse avoir l’opportunité d’échanger et qu’il se sente soutenu et écouté dans le cadre de son aide, notamment par le biais du partage d’expérience. Ces groupes de parole de rencontres entre pairs peuvent également contribuer à réduire la charge mentale et à prévenir l’épuisement des aidants.

Ce dialogue est différent et complémentaire de celui qui peut naître des échanges entre le salarié concerné et son responsable hiérarchique et les ressources humaines.

Dans cette perspective, les entreprises pourront orienter les salariés aidants vers des dispositifs d’écoute interne et/ou externe (cellule d’écoute psychologique, plateforme d’entraide).

Il est précisé que si des groupes de parole sont mis en place en interne, les modalités d’organisation seront définies par les entreprises. Toutefois, les entreprises veilleront dans ce cadre à ce que les groupes de parole soient organisés sur des plages horaires permettant aux salariés aidants d’y participer. En outre, les modalités d’organisation des groupes de parole doivent permettre que ces derniers aient lieu en distanciel et/ou en présentiel.

En tout état de cause, les entreprises sont incitées à communiquer sur les plateformes d’écoute auxquelles les salariés aidants pourraient également adhérer par eux-mêmes.

## **Article 12 | Les dispositifs d’aménagements des conditions de travail**

Les parties signataires rappellent l’importance pour le proche aidant de conserver un lien professionnel et social mais également de prendre en compte les nécessités organisationnelles des entreprises. Un équilibre doit donc être trouvé dans le cadre de l’aide.



Les parties signataires ont souhaité attirer l'attention des entreprises sur des dispositifs qui peuvent être envisagés en matière d'aménagement des conditions de travail des salariés aidants. Toutefois, cette liste ne présente pas un caractère exhaustif et est donnée à titre indicatif.

Enfin les parties signataires ont souhaité rappeler que dans le cadre de la mise en œuvre de tels dispositifs :

- les entreprises sont incitées à étudier chaque situation qui leur sera soumise et à y apporter une réponse écrite et motivée, dans un délai raisonnable qui tienne compte le cas échéant de l'urgence de la situation ;
- les entreprises auront la faculté de définir les justificatifs nécessaires au bénéfice des dispositifs cités ci-après ;
- les entreprises pourront déterminer, si elles le souhaitent, les modalités de mises en œuvre de chaque aménagement et les éventuels impacts financiers.

Enfin, il est précisé que les entreprises réaliseront annuellement un bilan sur le nombre de demandes reçues, le motif, la part des demandes acceptées ou refusées et les raisons justifiant le refus. Il est précisé que le refus opposé au salarié aidant ne pourra résulter que de l'absence de production des justificatifs nécessaires. Les entreprises sont incitées à présenter ce bilan au CSE.

#### i) L'aménagement des horaires et des jours de travail

La situation de proche aidant peut entraîner la nécessité d'aménager son rythme de travail.

Dans ce cadre, le salarié aidant est invité à solliciter un échange avec son manager et/ou les ressources humaines pour discuter des aménagements envisageables en matière de temps de travail (aménagement de la charge de travail, horaires individualisés, temps partiel, forfait-jours réduit, dépostage, etc.).

#### ii) L'autorisation d'absence ponctuelle

La situation de proche aidant peut nécessiter de devoir faire face à une situation exceptionnelle et imprévue (comme un rendez-vous médical déplacé ou encore une urgence non médicale).

Dans ce cadre, les entreprises devront prendre en compte ce caractère d'urgence en veillant à faciliter la prise d'absence ponctuelle pour le salarié aidant.

Les parties signataires précisent qu'il appartiendra aux entreprises de définir les modalités d'application du dispositif ainsi que ses éventuels impacts financiers.

#### iii) L'aménagement des déplacements professionnels

Dans la continuité de la nécessité de prendre en compte les impératifs du salarié aidant mais également ceux de l'entreprise, les entreprises du secteur prennent l'engagement, en matière de déplacement professionnel, d'apprécier, si le salarié aidant en fait la demande, et en accord avec son manager, si des aménagements sont envisageables en la matière.

L'entreprise pourra également, sur demande du salarié aidant, compte tenu des contraintes que pourrait avoir ce dernier notamment en matière de déplacement professionnel, étudier, en cas d'opportunité de mobilité, un rapprochement entre le lieu de l'activité professionnelle de l'aidant et le lieu de vie de la personne dont il s'occupe quotidiennement.

#### iv) Le télétravail

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, facilite l'accès au télétravail des salariés aidants. Les entreprises sont invitées à préciser les modalités d'accès des salariés aidants au sein d'un accord ou d'une charte.

En l'absence d'un accord ou d'une charte, et conformément à la loi susvisée, les parties signataires rappellent que l'entreprise devra motiver un éventuel refus de télétravail aux salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche qui le demandent.

Les parties signataires conviennent que les conditions du télétravail pourront être aménagées temporairement afin de prendre en compte la situation des salariés aidants.

Le salarié aidant devra solliciter un échange avec son manager et/ou les ressources humaines pour discuter des éventuels aménagements envisageables en matière de télétravail.

Il est précisé que chaque entreprise déterminera les modalités de mises en œuvre des aménagements (comme la détermination des plages de disponibilité ou encore l'aménagement de la charge de travail).

Enfin, pour les salariés aidants qui ne seraient pas concernés par les dispositions d'entreprise sur le télétravail mais qui rentreraient dans le champ d'application du travail à domicile, chaque entreprise déterminera les modalités de mise en œuvre des aménagements en concertation, le cas échéant, avec chaque salarié.

### **Article 13 | *La nécessité de préserver la santé des salariés aidants***

Les parties signataires rappellent la nécessité de prévenir l'épuisement professionnel, la surcharge mentale et l'isolement des salariés aidants.

À ce titre, en premier lieu, elles soulignent l'importance pour les salariés aidants de pouvoir bénéficier d'un droit au répit pour leur permettre de se reposer et de faire une pause dans l'accompagnement qu'ils réalisent. Les entreprises, dans le cadre des actions de sensibilisation, informeront les salariés aidants des modalités d'accès à ces aides.

Plus généralement, les entreprises du secteur sont invitées à mettre en place un diagnostic santé (auto-questionnaire), en lien, le cas échéant, avec le médecin du travail, le service de santé ou tout autre professionnel de santé compétent. Les entreprises pourront également s'appuyer sur l'outil « J'aide, Je m'évalue », outil d'évaluation et de prévention du risque d'épuisement mis en place par la fondation France Répit.

En outre, les entreprises devront, de manière régulière, mettre en place des actions de prévention en la matière en partenariat, le cas échéant, avec les services de santé au travail. Dans ce cadre les entreprises sont fortement incitées à mettre en place des formations gestes et postures ou SST à destination des aidants et plus généralement à l'égard de l'ensemble des salariés aidants.

Enfin, les parties signataires précisent que dans un objectif de bien-être et de préservation de la santé des salariés aidants, elles ont également la capacité de faire bénéficier les salariés aidants de dispositifs tels que des sessions de méditation, de yoga ou de techniques de relaxation.

## **Partie 4 Égalité de traitement et développement des compétences**

### **Article 14 | *Égalité de traitement des salariés aidants***

Les parties signataires rappellent que la situation du salarié aidant ne doit pas avoir pour effet de l'impacter notamment en matière de rémunération ou de formation.

Les parties signataires rappellent la nécessité pour les entreprises de veiller au maintien de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à la réduction des écarts qui pourraient être constatés entre un salarié aidant et un salarié non aidant, placé dans une situation identique.



Enfin, les entreprises sont incitées à prendre en compte la situation de l'aidant, pour autant qu'elle soit connue, dans le cadre de la fixation des objectifs afin d'adapter ces derniers.

#### **Article 15 | Valorisation des compétences acquises par le salarié aidant**

Les parties signataires reconnaissent que les salariés aidants sont amenés à développer des compétences dans le cadre de l'aidance.

Aussi les entreprises du secteur auront la possibilité, à la fin de la période d'aidance du salarié, de faire un état des lieux des compétences acquises, par le biais d'un questionnaire permettant de recenser les savoir-être et les savoir-faire qu'ils ont pu acquérir.

Cet auto-questionnaire permettra aux entreprises de valoriser les éventuelles compétences acquises sans pour autant que cela ne présente un caractère d'automatisme. En parallèle, ce dispositif sera également l'occasion pour les salariés aidants de mettre en avant les compétences qu'ils auraient acquises dans le cadre de leur situation d'aidance.

#### **Article 16 | Entrée en vigueur**

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

#### **Article 17 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 18 | Dépôt**

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

#### **Article 19 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 9 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 9 janvier 2025**

relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés  
des métiers de la promotion

NOR : ASET2550256M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**UFIC UNSA ;**

**FO FNP ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le 2° » Autres secteurs » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) 56,10 euros par jour passé hors domicile. »

*(Voir page suivante.)*

## Article 2

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'article 3.2.2 « Frais de nourriture » de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « 3.2.2. Frais de nourriture

1° Tous secteurs :

21,10 euros par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés.

2° Les dispositions des paragraphes *g, h, i, j* du paragraphe 2°, de l'article 34 des clauses générales sont applicables quelle que soit la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2025, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux articles 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération.

4° Les employeurs prendront à leur charge le remboursement des différents frais postaux que les salariés itinérants seront amenés à exposer en vertu de leur contrat d'embauchage. »

## Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## Article 4

Les modalités de remboursement des frais des salariés exerçant un métier de la promotion sont exclusivement liées aux particularités des métiers de la promotion indépendamment de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

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

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

*Fait à Paris, le 9 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 9 janvier 2025**

à l'accord du 22 juin 2007  
relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés

NOR : ASET2550253M

IDCC : 176

---

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**UFIC UNSA ;**

**FO FNP ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés a mis en place un régime collectif frais de soins de santé pour les anciens salariés des entreprises du médicament qui adhèrent au régime professionnel conventionnel frais de soins de santé des salariés prévu par l'accord collectif du 22 juin 2007 remplacé par l'accord collectif du 9 juillet 2015.

Le régime des frais de soins de santé des anciens salariés prévoit une cotisation contractuelle indépendante de l'âge et du revenu de remplacement. La cotisation est croissante sur les 5 premières années d'adhésion au régime des anciens salariés. En outre, les retraités qui bénéficient de la réserve de couverture peuvent bénéficier d'un abondement fonction de la tranche dans laquelle se situe leur revenu de remplacement lors de leur départ en retraite.

L'accord prévoit que le montant des cotisations contractuelles des anciens salariés est indexé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année N-1. Le montant peut toutefois être revu chaque année en fonction des résultats du régime des anciens salariés et des évolutions réglementaires.

Afin de limiter l’augmentation des cotisations liée à l’évolution du plafond annuel de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et compte tenu des résultats et de la réserve du régime des anciens salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de revoir le montant des cotisations contractuelles applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Les cotisations contractuelles sont ainsi majorées de 3,5 % au lieu des 5,4 % correspondant à la hausse du plafond du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le régime des frais de soins de santé des anciens salariés reste basé sur la solidarité civile entre l’ensemble des anciens salariés adhérents audit régime. Il répond aux dispositions de l’article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d’application. Il est géré par une convention d’assurance de groupe spécifique et fait l’objet d’un compte de résultat distinct de celui du régime de prévoyance des salariés défini par l’accord collectif du 9 juillet 2015, sans aucune mutualisation avec celui-ci, ni aucun engagement des entreprises de contribuer au financement du régime de leurs anciens salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Cotisations des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés**

Les dispositions de l’article 5.2 « Cotisations contractuelles et cotisations appelées » de l’accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

**« 5.2. Cotisations contractuelles et cotisations appelées**

La cotisation contractuelle doit permettre l’équilibre global du régime et le financement des taxes et contributions diverses auxquelles sont assujetties les cotisations santé. Elle est exprimée en euros et est indépendante du revenu de remplacement.

La cotisation appelée est la cotisation à payer par l’assuré.

**5.2.1. RPC**

**5.2.1.1. Cotisations contractuelles TTC**

Le montant des cotisations contractuelles est fixé comme suit pour le régime professionnel conventionnel :

Cotisations contractuelles 2025 <sup>[1]</sup> RPC TTC – RG	Année d’adhésion				
	1 <sup>re</sup> année <sup>[1]</sup>	2 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	3 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	4 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	5 <sup>e</sup> année et plus <sup>[1]</sup>
Cotisations mensuelles hors affiliés au régime local de sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle					
Pour chaque adhérent retraité	89,27 €	97,29 €	105,31 €	113,33 €	122,65 €
Pour chaque conjoint d’adhérent retraité ou veuf (ve) de l’adhérent	122,65 €	122,65 €	122,65 €	122,65 €	122,65 €
Pour chaque adhérent non retraité	89,27 €	97,29 €	105,31 €	106,50 €	108,16 €
Pour chaque conjoint d’adhérent non retraité ou veuf (ve) d’adhérent décédé en activité	108,16 €	108,16 €	108,16 €	108,16 €	108,16 €
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 <sup>e</sup> enfant)	54,23 €	54,23 €	54,23 €	54,23 €	54,23 €
<sup>[1]</sup> Le montant des cotisations est indexé au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l’évolution du plafond annuel de la sécurité sociale de l’année N – 1. En outre, le montant peut être revu en fonction des résultats du régime des anciens salariés et des évolutions réglementaires.					

Cotisations contractuelles 2025 RPC TTC – ALS	Année d'adhésion				
	1 <sup>re</sup> année <sup>[1]</sup>	2 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	3 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	4 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	5 <sup>e</sup> année et plus <sup>[1]</sup>
Cotisations mensuelles pour les affiliés au régime local de sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle					
Pour chaque adhérent retraité	49,16 €	53,51 €	57,96 €	68,00 €	73,59 €
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent	73,59 €	73,59 €	73,59 €	73,59 €	73,59 €
Pour chaque adhérent non retraité	49,16 €	53,51 €	57,96 €	63,86 €	64,89 €
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhérent décédé en activité	64,89 €	64,89 €	64,89 €	64,89 €	64,89 €
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 <sup>e</sup> enfant)	32,50 €	32,50 €	32,50 €	32,50 €	32,50 €
[1] Le montant des cotisations est indexé au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année N-1. En outre, le montant peut être revu en fonction des résultats du régime des anciens salariés et des évolutions réglementaires.					

#### 5.2.1.2. Réduction accordée pour les retraités bénéficiant de la réserve de couverture : "l'abondement"

Le montant appelé auprès de l'ancien salarié au titre du RPC est réduit pour les anciens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture et dont le revenu de remplacement est inférieur ou égal au plafond de la tranche 3 définie ci-après :

	Tranche en fonction du revenu de remplacement annuel	
	Jusqu'au 31 décembre 2024 <sup>[1]</sup>	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025 <sup>[1]</sup>
Tranche 1	19 200 € ou moins	21 120 € ou moins
Tranche 2	De 19 201 € à 24 000 €	De 21 121 € à 26 400 €
Tranche 3	De 24 001 € à 31 200 €	De 26 401 € à 34 320 €
Tranche 4	Supérieur à 31 200 €	Supérieur à 34 320 €
[1] Le nouveau plafond des tranches entre en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 pour les adhésions nouvelles au régime des anciens salariés à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024 ; Les adhésions en cours au 31 décembre 2023 ne sont pas concernées et conservent le bénéfice de la tranche d'abondement dans laquelle elles ont été classées en fonction des règles en vigueur au 31 décembre 2023.		

Le montant de réduction appelé "abondement" est fixé par la commission paritaire de branche après préconisation du comité paritaire de gestion selon les dispositions de l'article 6.2, en fonction du revenu de remplacement des anciens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture.

Le montant mensuel de l'abondement est fixé comme suit en fonction de la tranche dans laquelle se situe le revenu de remplacement :

Tranche de revenu de remplacement	Abondement mensuel TTC
Tranche 1	30,00 €
Tranche 2	25,00 €
Tranche 3	15,50 €
Tranche 4	0,0 €

Le revenu de remplacement est déterminé en fonction du revenu "traitements, salaires, prime pour l'emploi, pensions et rentes" figurant sur l'avis d'imposition dès lors qu'une année complète figure sur cet avis.

Dans le cas où le montant du revenu de remplacement n'est pas connu à la date d'adhésion au présent régime, la cotisation sera fixée sur la base de 60 % du dernier revenu net d'activité déclaré par l'entreprise.

Lorsque l'ancien salarié ne fournit pas à l'assureur le justificatif du montant de son revenu net de remplacement, il ne bénéficie d'aucune réduction de cotisation, c'est la cotisation contractuelle qui s'applique.

#### 5.2.1.3. Cotisations appelées TTC pour les retraités bénéficiant de la réserve de couverture

La cotisation appelée auprès des anciens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture est égale à la cotisation contractuelle visée au 5.2.1.1 moins l'abondement visé au 5.2.1.2.

#### Cotisations TTC mensuelles appelées en 2025 au titre du RPC pour les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (hors affiliés au régime local de sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)

Cotisations mensuelles	Année d'adhésion				
Revenu de remplacement annuel	1 <sup>re</sup> année <sup>[1]</sup>	2 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	3 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	4 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	5 <sup>e</sup> année et plus <sup>[1]</sup>
Tranche 1	59,27 €	67,29 €	75,31 €	83,33 €	92,65 €
Tranche 2	64,27 €	72,29 €	80,31 €	88,33 €	97,65 €
Tranche 3	73,77 €	81,79 €	89,81 €	97,83 €	107,15 €
Tranche 4	89,27 €	97,29 €	105,31 €	113,33 €	122,65 €

[1] Le montant des cotisations évolue chaque année en fonction de l'évolution des cotisations contractuelles visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.

#### Cotisations TTC mensuelles appelées en 2025 au titre du RPC pour les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (affiliés au régime local de sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)

Cotisations mensuelles	Année d'adhésion				
Revenu de remplacement annuel	1 <sup>re</sup> année <sup>[1]</sup>	2 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	3 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	4 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	5 <sup>e</sup> année et plus <sup>[1]</sup>
Tranche 1	19,16 €	23,51 €	27,96 €	38,00 €	43,59 €
Tranche 2	24,16 €	28,51 €	32,96 €	43,00 €	48,59 €
Tranche 3	33,66 €	38,01 €	42,46 €	52,50 €	58,09 €
Tranche 4	49,16 €	53,51 €	57,96 €	68,00 €	73,59 €

[1] Le montant des cotisations évolue chaque année en fonction de l'évolution des cotisations contractuelles visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.

#### 5.2.1.4. Cotisations appelées TTC pour les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de couverture et les autres catégories

Pour les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de couverture et les autres catégories (conjoint, enfants, adhérents non retraités) le montant de la cotisation appelée est égal au montant de la cotisation contractuelle visées à l'article 5.2.1.1.

### 5.2.2. RS

Le montant des cotisations contractuelles est fixé comme suit pour le régime supplémentaire (le montant s'ajoute à la cotisation du RPC) :

Cotisations contractuelles 2025 <sup>[1]</sup> RSTTC par mois	Année d'adhésion				
	1 <sup>re</sup> année <sup>[1]</sup>	2 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	3 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	4 <sup>e</sup> année <sup>[1]</sup>	Année 5 et plus <sup>[1]</sup>
Adhérent retraité	11,49 €	14,28 €	17,18 €	19,98 €	22,87 €
Conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent	22,87 €	22,87 €	22,87 €	22,87 €	22,87 €
Adhérent non retraité	11,49 €	14,28 €	17,18 €	19,98 €	22,87 €
Conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhérent décédé en activité	22,87 €	22,87 €	22,87 €	22,87 €	22,87 €
Enfant à charge (gratuité à partir du 4 <sup>e</sup> enfant)	15,11 €	15,11 €	15,11 €	15,11 €	15,11 €

[1] Le montant des cotisations est indexé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année N-1. En outre, le montant peut être revu en fonction des résultats du régime des anciens salariés et des évolutions réglementaires.

Le montant de la cotisation appelée au titre du RS est égal au montant de la cotisation contractuelle. »

## Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il est en outre rappelé que le présent accord est soumis aux dispositions des articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

## Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 4 | Dépôt

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

## Article 5 | Extension

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

*Fait à Paris, le 9 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 9 janvier 2025**  
à l'accord du 9 juillet 2015  
relatif au régime de prévoyance des salariés

NOR : ASET2550255M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**UFIC UNSA ;**

**FO FNP ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprise du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du médicament et, ainsi, ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Au regard des résultats du régime de prévoyance des salariés et dans le cadre d'une bonne gestion dudit régime, les partenaires sociaux décident de prolonger en 2025 les taux de cotisations en vigueur en 2024 des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés et des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés.

Par ailleurs, le présent avenant formalise les évolutions apportées :

- améliorations apportées à la définition des enfants à charge ;
- minoration de la cotisation des enfants couverts à titre facultatif au titre du régime maladie-chirurgie-maternité.

## Article 1<sup>er</sup> | *Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés*

Les dispositions des articles 18.3 et 18.4 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

### « 18.3. Taux d'appel et cotisations appelées

À la fin de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime professionnel conventionnel, les parties signataires du présent accord fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessus pour l'année qui suit :

- pour l'année 2025, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations ;

La répartition entre les risques décès d'une part, et Incapacité-Invalidité d'autre part, est la suivante :

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TA TB TC
<b>Total</b>	<b>0,76 % TA</b>	<b>0,69 % TA + 1,45 % TB TC</b>	<b>1,45 % TATBTC</b>

- pour l'année 2025, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, seront appelées à 91,67 % pour la cotisation fixée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale et à 92,16 % pour la cotisation fonction de la base des cotisations, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations ;

- pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

### 18.4. Cotisation des adhérents à titre facultatif

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (art. 12 de l'accord du 9 juillet 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscale et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,00 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Elles seront appelées à 100 % de leur montant pour 2025.

Pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations des adhérents à titre facultatif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,55 % par enfant. »

## **Article 2 | Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés**

Les dispositions de l'article 25 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations fixées dans cet article s'appliquent au titre des contrats gérés par les organismes assureurs désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime supplémentaires qui doit trouver son équilibre financier indépendamment des résultats techniques et financiers du régime professionnel de branche (RPC), les parties signataires du présent accord fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessus.

Pour l'année 2025, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la base des cotisations afférente au risque décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

Les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscales incluses, sont fixées à 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations afférente au risque maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2025, elles seront appelées respectivement à 57,14 % et 58,33 % de leurs montants, soit au taux de 0,16 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,14 % de la base des cotisations visée ci-dessus pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des cotisations visées au présent article entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

- 50 % pour la part employeur ;
- 50 % pour le part salarié.

Les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif : 0,31 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour l'année 2025, elles seront appelées à 90 % de leur montant :

- par assuré facultatif : 0,28 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,22 % du plafond annuel de la sécurité sociale. »

## **Article 3 | Définition des personnes à charge du régime décès-incapacité-invalidité**

Les dispositions du point d de l'article 14 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les enfants à charge susceptibles de percevoir la rente éducation ou ouvrant droit à la majoration du capital décès, sont les enfants (et enfants adoptés) du salarié :

- de moins de 18 ans ;

- de 18 à 27 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
  - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
  - effectuer un service civique ;
  - être sous contrat d'engagement jeune,
- quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés avant leur 27<sup>e</sup> anniversaire ; les enfants reconnus handicapés sont les enfants titulaires d'une carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance d'une tierce personne (carte mobilité inclusion mention "invalidité").

Les personnes à charge ouvrant droit à une majoration du capital décès sont :

- les enfants remplissant les conditions ci-dessus ;
- les ascendants directs de l'assuré et de son conjoint ou partenaire de Pacs, titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 %, à condition que l'invalidité vive sous le toit de l'assuré.

Le conjoint susceptible de percevoir la rente précitée est le conjoint marié non séparé judiciairement ou pacsé. »

#### **Article 4 | Définition des ayants droit à titre obligatoire du régime maladie-chirurgie-maternité**

Les dispositions de l'article 17.1 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le régime garantit le salarié ou l'ancien salarié et les membres de la famille à charge bénéficiant des prestations en nature de la sécurité sociale :

- le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), s'il est en mesure de prouver l'absence de perception d'un revenu d'activité ou de remplacement par la fourniture du dernier avis d'imposition ;
- les enfants de l'assuré à sa charge au sens des prestations en nature du régime général de la sécurité sociale et des régimes assimilés, en qualité d'ayant droit de l'assuré ;
- ainsi que les enfants de l'assuré de moins de 27 ans poursuivant des études secondaires ou supérieures y compris dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance), ou effectuant un service civique ou encore sous contrat d'engagement jeune. Lorsque l'enfant de l'assuré est titulaire de la carte mobilité inclusion mention "invalidité" avant son 27<sup>e</sup> anniversaire, la limite d'âge de 27 ans ne s'applique pas.

Les membres de la famille à charge bénéficient du présent régime pendant toute la période pendant laquelle l'assuré au titre duquel ils bénéficient du régime reste dans le présent régime.

Bénéficient également de la garantie maladie-chirurgie-maternité, selon les mêmes dispositions que ci-dessus, les enfants à charge au sens des prestations en nature du régime général de la sécurité sociale et des régimes assimilés, en qualité d'ayants droit du conjoint, du concubin de l'assuré ou de la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs). Si ce conjoint, concubin ou partenaire de Pacs bénéficie par ailleurs d'un régime de remboursement des frais de soins de santé, la garantie n'intervient qu'après intervention de ce régime et pour un complément éventuel. En cas de divorce, de fin de vie en concubinage ou de Pacs, les prestations exposées sous le numéro de sécurité sociale de l'ancien conjoint, concubin, partenaire de Pacs ne sont plus remboursées par le régime.

Enfin, bénéficient de la garantie maladie-chirurgie-maternité les enfants de l'assuré ou de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs se trouvant sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, conformes à la réglementation en vigueur, sous réserve que les intéressés justifient remplir les conditions cumulatives suivantes :

- ne pas bénéficier par ailleurs d'un autre régime complémentaire de même nature, à adhésion obligatoire ;
- être âgés de moins de 27 ans ;
- percevoir une rémunération brute conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, attestée par une copie de la fiche de paie du mois au cours duquel les soins ont été prescrits. »

## **Article 5 | Définition des ayants droit à titre facultatif du régime maladie-chirurgie-maternité**

Les dispositions de l'article 12 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique appelée par l'assureur, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit et de bénéficier des prestations en nature de la sécurité sociale :

- en tant qu'ayant droit de l'assuré, le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), autres que ceux définis à l'article 17.1 ;
- les salariés ayant leur contrat de travail suspendu, autre que ceux définis à l'article 11, notamment dans le cadre de congé parental total, de congé sans solde, de congé sabbatique et de congé de formation individuel non indemnisé ;
- les stagiaires ;
- en tant qu'ayants droit, les enfants de l'assuré, de son conjoint, ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) de moins de 27 ans autres que ceux définis à l'article 17.1 ;
- à titre d'ayants droit, les enfants de l'enfant couvert par le régime au titre d'ayants droit d'un assuré.

Peuvent adhérer au régime des anciens salariés, selon les modalités prévues par l'accord du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés :

en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires de la rente éducation ou de la rente temporaire de conjoint ou ceux qui auraient pu en bénéficier si l'option correspondante avait été choisie par l'assuré ; cette adhésion doit intervenir dans les 6 mois du décès, tel que prévu par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés. En tout état de cause, l'adhésion des intéressés au régime des anciens salariés cesse au même moment que le bénéfice de la rente éducation ou de la rente temporaire de conjoint.

Le montant de la cotisation appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après consultation du comité paritaire de gestion du régime de prévoyance. »

## **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il est en outre rappelé que le présent accord est soumis aux dispositions des articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

#### **Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 8 | Dépôt**

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

#### **Article 9 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 9 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 55 du 5 novembre 2024**  
relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé

NOR : ASET2550269M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour effet de modifier l'article 20-3-G « Cotisations du régime frais de santé » de la convention collective nationale de la charcuterie de détail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 20-3-G de la convention collective nationale du 4 avril 2007**

L'article 20-3-G « Cotisations » est modifié comme suit :

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

La cotisation mensuelle, exprimée en euros, est fixée et détaillée ci-dessous :

Base actifs	Régime général	Régime local
Salarié	61 €	39 €

## **Article 2 | Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 5 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 56 du 4 décembre 2024**  
relatif au régime de prévoyance collective

NOR : ASET2550276M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Afin de maintenir un régime de prévoyance conventionnel de qualité au profit des entreprises et salariés de la branche d'activité des charcutiers-traiteurs et traiteurs, les partenaires sociaux conviennent d'une révision des taux de cotisation des garanties prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 20.2.C de la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 et l'avenant n° 1 du 6 novembre 2008 qui modifie l'article 20 de ladite CCN ainsi que ses avenants successifs.**

L'article 20.2.C « Montant et assiette des cotisations » du régime de prévoyance de la convention collective nationale de la charcuterie de détail est remplacé par :

(Voir page suivante.)

## « Article 20.2.C | *Montant et assiette des cotisations*

Les taux de cotisation sont fixés et répartis comme suit :

### Régime général

#### ■ Non-cadres :

Garanties	Taux T1-T2
Décès-IAD	0,15 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %
Incapacité de travail	1,02 %
<b>Taux global</b>	<b>1,24 %</b>

La participation minimale de l'employeur s'élève à 69 % tranches 1 et 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 0,75 % T1/T2.

#### ■ Cadres :

Garanties	Taux T1	Taux T2
Décès-IAD	0,88 %	0,88 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %	0,07 %
Incapacité de travail	1,20 %	1,92 %
<b>Taux global</b>	<b>2,16 %</b>	<b>2,88 %</b>

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche 1 et 53,5 % de la tranche 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 0,82 % T1 et de 1,26 % T2.

### Régime local

#### ■ Non-cadres :

Garanties	Taux T1-T2
Décès-IAD	0,15 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %
Incapacité de travail	1,80 %
<b>Taux global</b>	<b>2,02 %</b>

La participation minimale de l'employeur s'élève à 69 % tranches 1 et 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 1,14 % T1/T2.

#### ■ Cadres :

Garanties	Taux T1	Taux T2
Décès-IAD	0,88 %	0,88 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %	0,07 %

Garanties	Taux T1	Taux T2
Incapacité de travail	1,95 %	2,60 %
Taux global	2,91 %	3,56 %

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche 1 et 53,5 % de la tranche 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 1,14 % T1/T2.

#### Assiette de cotisations

Est soumise à cotisation au régime de prévoyance la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche 1 (T1) : partie du salaire dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (T2) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Aucune cotisation n'est due sur les prestations versées par l'organisme assureur.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme assureur. »

## Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2231-10-1 du code du Travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

*Fait à Paris, le 4 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 57 du 4 décembre 2024  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2025

NOR : ASET2550265M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA FCS ;**

**FGTA FO,**

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle grille des salaires

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	12,03
160	12,19
170	12,32
180	12,69
190	13,21
200	13,67

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
Agents de maîtrise	
210	13,98
220	14,41
230	14,89
240	15,38
260	16,37
Cadres	
300	18,64
330	20,11

## Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

## Article 3 | Égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

## Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## Article 4 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

## CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

### **Avenant n° 3 du 24 janvier 2025**

à l'avenant n° 2 du 24 octobre 2024  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2550252M

IDCC : 1000

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

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO ;**

**CAT ;**

**FSECP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par avenant n° 2 du 24 octobre 2024 à l'accord du 14 avril 2023 relatif au financement du paritarisme « personnel salarié des cabinets d'avocats et avocats salariés », il a été décidé de confier la collecte du fonds de fonctionnement du paritarisme à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

L'opérateur en charge de la collecte de la cotisation jusqu'au 31 décembre 2024 a procédé à cette collecte mensuellement durant l'année civile 2024.

Il est précisé que l'OPCO EP collecte à terme annuel échu, soit début 2026 au titre de la masse salariale 2025.

Or, l'avenant n° 2 précité a prévu que la cotisation 2025 sera appelée sur la base de la masse salariale 2024.

L'assiette 2024 ayant déjà été utilisée au titre de la collecte, le présent avenant a pour objet d'adapter l'assiette de la collecte pour tenir compte de l'évolution du mode de collecte mensuel au mode de collecte annuel à terme échu.

### **Article 1<sup>er</sup> | Collecte des cotisations**

La phrase « La cotisation 2025 sera appelée sur la base de la masse salariale 2024 » de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 2 du 24 octobre 2024 est remplacée par :

« La cotisation au titre de 2025 appelée, par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, à terme échu sera appelée début 2026 sur la base de la masse salariale 2025.

Ce mode de collecte se poursuivra ainsi pour les années suivantes tant que ce mode de collecte sera en vigueur et s'adaptera, en tant que de besoin, en cas d'évolution du mode de collecte. »

Le reste de l'avenant n° 2 demeure inchangé.

### **Article 2 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que le présent avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. 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 3 | Date d'effet**

Le présent avenant prend effet, pour la totalité des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

### **Article 4 | Durée et procédure d'extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

## CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

### **Avenant n° 29 du 24 janvier 2025** relatif aux salaires minima des avocats salariés

NOR : ASET2550259M

IDCC : 1000

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

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**CAT ;**

**CFDT BPJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, une augmentation des minima comme suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Île-de France**

(En euros.)

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 <sup>re</sup> année	29 134,56
2 <sup>e</sup> année	31 552,29
3 <sup>e</sup> année	35 006,34



Avocat salarié	Salaire minimum annuel
Après la 3 <sup>e</sup> année	39 311,97
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	48 353,00

## Article 2 | *Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Île-de-France*

(En euros.)

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 <sup>re</sup> année	31 494,44
2 <sup>e</sup> année	34 488,69
3 <sup>e</sup> année	39 486,55
Après la 3 <sup>e</sup> année	44 308,81
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	52 131,00

## Article 3 | *Date d'application du présent avenant*

La date d'application du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## Article 4 | *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent 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.

*Fait à Paris, le 24 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

## CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

### **Avenant n° 136 du 24 janvier 2025** relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats

NOR : ASET2550254M

IDCC : 1000

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

**FNUJA ;**

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**CAT ;**

**CFDT BPJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Augmentation des minima conventionnels**

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, une augmentation des minima comme suit :

Niveau	Coefficient	Salaire brut	% d'augmentation
4	207	1 851,23 €	4 %
	215	1 875,00 €	3,02 %
	225	1 900,00 €	2,70 %
	240	1 930,00 €	2,41 %

Niveau	Coefficient	Salaire brut	% d'augmentation
3	240	1 930,00 €	2,41 %
	250	2 010,00 €	2,39 %
	265	2 130,00 €	2,36 %
	270	2 170,00 €	2,35 %
	285	2 290,00 €	2,33 %
	300	2 390,00 €	1,45 %
	350	2 748,35 €	–
2	385	2 994,11 €	–
	410	3 188,53 €	–
	450	3 499,61 €	–
	480	3 732,92 €	–
1	510	3 966,23 €	–
	560	4 355,07 €	–

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective.

### Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent 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 2 | *Date d'application du présent avenant*

La date d'application du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### Article 3 | *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 24 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 112 du 4 février 2025**  
relatif au barème de la grille nationale des salaires  
au 1<sup>er</sup> janvier 2025

NOR : ASET2550274M

IDCC : 1267

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

**CNAPCCGTF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été décidé les mesures suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème. Date d'application**

Conformément à l'article 37 de la convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 de :

**+ 2,2 % pour l'ensemble des coefficients**

Le nouveau barème figure en annexe 1.

**Article 2 | Champ d'application**

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

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

Les signataires de l'accord réaffirment l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, ils rappellent que les politiques de rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4 | Extension**

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

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

*Fait à Levallois-Perret, le 4 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	12,14	151,67	1 841,27
165	12,21	151,67	1 851,89
170	12,35	151,67	1 873,12
175	12,43	151,67	1 885,26
180	12,57	151,67	1 906,49
185	12,96	151,67	1 965,64
190	13,26	151,67	2 011,14
220	15,22	151,67	2 308,42
250	17,28	151,67	2 620,86
270	18,65	151,67	2 828,65
290	20,05	151,67	3 040,98
310	21,43	151,67	3 250,29
330	22,82	151,67	3 461,11
350	24,20	151,67	3 670,41
Personnel de vente			
160	12,14	151,67	1 841,27
165	12,21	151,67	1 851,89
170	12,35	151,67	1 873,12
175	12,43	151,67	1 885,26
180	12,57	151,67	1 906,49
200	13,82	151,67	2 096,08
210	14,53	151,67	2 203,77
250	17,28	151,67	2 620,86
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	12,14	151,67	1 841,27
165	12,21	151,67	1 851,89
170	12,35	151,67	1 873,12
180	12,57	151,67	1 906,49
190	13,26	151,67	2 011,14

Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	12,14	151,67	1 841,27
165	12,21	151,67	1 851,89
190	13,26	151,67	2 011,14
Personnel de livraison			
165	12,21	151,67	1 851,89
170	12,35	151,67	1 873,12
180	12,57	151,67	1 906,49
190	13,26	151,67	2 011,14

**Avenant n° 75 du 16 janvier 2025**  
relatif à la fixation des salaires minima

NOR : ASET2550266M

IDCC : 1412

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

**SNEFCCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

### Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

### Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1,6 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2025.



#### Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Grille des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> février 2025

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1 607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 850,00		
	B	181	1 858,98		
	C	186	1 867,56		
II	A	195	1 876,13		
	B	205	1 884,71		
	C	210	1 893,29		
III	A	225	1 901,87		
	B	235	1 937,90		
	C	245	2 021,10		
IV	A	260	2 118,01		
	B	280	2 279,82		
	C	300	2 442,93		
V	A	320	2 590,15		
	B	340	2 750,64		
	C	365	2 953,55		
VI <sup>[1]</sup>		370	2 583,26	30 993,11	35 447,42
		375	2 767,23	33 207,54	37 980,11
		380	2 965,53	35 587,11	40 701,66
VI	A	390	3 159,48	37 914,61	43 363,67
	B	430	3 522,62	42 272,35	48 347,69
	C	460	3 902,29	46 828,49	53 558,65
VII	A	500	4 344,59	52 136,22	59 629,21
	B	600	4 935,60	59 228,46	67 740,73
	C	700	5 851,48	70 219,35	80 311,23

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux salariés « jeunes diplômés » tels que définit à l'article 10-2 de la convention collective nationale.

**Avenant n° 76 du 16 janvier 2025**  
relatif à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2550267M

IDCC : 1412

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

**SNEFCCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFTD ;**

**CFTC métallurgie ;**

**CGT métallurgie ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Réaffirmant la volonté des partenaires sociaux de la branche d'entretenir un dialogue social permanent.

Considérant la nécessité de reconnaître l'engagement des salariés au sein de leur entreprise.

Les partenaires sociaux se sont accordés pour revaloriser la valeur du point d'ancienneté déterminant le montant de ladite prime attribuée à tous les salariés non cadres, soit près de 80 % des effectifs de la branche.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3-6 « Prime d'ancienneté »**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4-6 « Prime d'ancienneté » est modifié et rédigé comme suit :

« Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par la valeur du point fixée à 5,80 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2025. »

Les autres alinéas dudit article sont sans changement.

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

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2025.

## **Article 5 | Notification. Dépôt. Extension**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS  
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

## **Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2025-08 du 22 février 2025**

à l'avenant n° 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015  
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2550210Z

IDCC : 1486

### **Page 27 :**

Annule et remplace :

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

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFDT ;**

**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 augmentation 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 <u>obligatoires</u> et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
RÉGIME GÉNÉRAL (RG)	<u>Base</u>	59,00 €	51,50 €
	Option 1	14,50 €	12,50 €
	Option 2	34,00 €	29,00 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	<u>Base + option 1 obligatoire</u>	71,00 €	64,00 €
	Option 2	19,50 €	16,50 €
	Option 3	54,50 €	46,50 €
	<u>Base + option 2 obligatoire</u>	87,50 €	80,50 €
	Option 3	35,00 €	30,00 €
	<u>Base + option 3 obligatoire</u>	122,00 €	110,50 €
RÉGIME LOCAL (ALSACE - MOSELLE)	<u>Base</u>	39,50 €	34,50 €
	Option 1	14,50 €	12,50 €
	Option 2	34,00 €	29,00 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	<u>Base + option 1 obligatoire</u>	51,50 €	47,00 €
	Option 2	19,50 €	16,50 €
	Option 3	54,50 €	46,50 €
	<u>Base + option 2 obligatoire</u>	68,00 €	63,50 €
	Option 3	35,00 €	30,00 €
	<u>Base + option 3 obligatoire</u>	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 54,50 €, soit 125,50 €. »

### 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° 104 du 10 février 2025**

relatif à la modification de l'annexe II  
« Salaires et primes d'ancienneté »

NOR : ASET2550196M

IDCC : 1527

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

**FNAIM ;**

**SNPI ;**

**UNIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNUHAB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel <sup>[1]</sup>
E1	23 424 €
E2	24 115 €
E3	24 758 €
AM1	25 241 €
AM2	26 076 €
C1	27 777 €



Niveau	Salaire minimum brut annuel <sup>[1]</sup>
C2	36 386 €
C3	43 567 €
C4	49 064 €
[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

## Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

## Article 3

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCN I.

De plus, 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 et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 4

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

*Fait à Paris, le 10 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

## BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

## BÂTIMENT

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

### **Accord du 12 décembre 2024**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2025  
(Savoie)

NOR : ASET2550264M

IDCC : 1596, 1597

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

**FBTP 73 ;**

**CAPEB Savoie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

■ **Signataires pour les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) :**

**UNSA ;**

**BTP FO Auvergne Rhône-Alpes ;**

**CFDT construction et bois Savoie,**

■ **Signataires pour les entreprises occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597) :**

**CFTC ;**

**BTP FO Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CFDT construction et bois Savoie,**

d'autre part,

Les parties déclarent avoir expressément disposé du temps nécessaire pour négocier et arrêter les termes de cet accord paritaire.

En application des articles VIII-11 et suivants du chapitre I du titre VIII des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels

des 8 février 1991 et 12 février 1991 concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visés par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

Suivant l'article VIII-13 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, la détermination des indemnités de petits déplacements se fonde sur un système de cinq zones circulaires concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à « vol d'oiseau ».

Afin de tenir compte de la particularité géographique montagneuse du département de la Savoie, le présent accord prévoit l'adaptation suivante de la règle de base susmentionnée :

Lorsque le kilométrage réel, entre le siège de l'entreprise et le chantier, excède la valeur kilométrique « à vol d'oiseau », le tarif appliqué sera celui de la zone concentrique correspondant à la prise en compte de ce kilométrage réel.

Ce kilométrage réel est calculé sur un trajet routier empruntant des voies carrossables avec revêtement, à l'exclusion du réseau autoroutier.

Cela étant exposé, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Indemnités de repas. Prime de panier**

Elle est destinée à indemniser le supplément de frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle.

Elle est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à 12,03 €.

#### **Article 2 | Indemnités de transport et de trajet**

Suivant les dispositions conventionnelles, bénéficient des indemnités de petits déplacements les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir, à la fin de la journée. Il est ainsi convenu de revaloriser de 0,68 % les montants des indemnités de transport au 1<sup>er</sup> janvier 2025, soit :

(En euros.)

Transport	
Zone 1	4,31
Zone 2	8,63
Zone 3	12,94
Zone 4	17,26
Zone 5	21,57

(Voir page suivante.)

Il est par ailleurs convenu de revaloriser de 0,63 % les montants des indemnités de trajet au 1<sup>er</sup> janvier 2025, soit :

(En euros.)

Trajet	
Zone 1	1,95
Zone 2	3,79
Zone 3	5,85
Zone 4	7,60
Zone 5	9,55

### Article 3 | *Clause de revoyure*

Compte tenu des modalités mises en place pour la détermination des indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2 du présent accord, les parties conviennent de rouvrir des négociations concernant l'augmentation du montant de ces indemnités en début d'année 2026 au plus tard.

### Article 4 | *Dispositions spécifiques*

En complément de ces éléments et au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord certifient que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés concernant le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment tel que déterminé dans le département de la Savoie.

### Article 5 | *Dépôt*

Le présent accord sera déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, Dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

### Article 6 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### Article 7 | *Adhésion à l'accord*

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif départemental pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord est établi en 10 exemplaires, les parties reconnaissant en avoir reçu chacune un.

*Fait à Chambéry, le 12 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

## BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

## BÂTIMENT

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

### **Accord du 22 janvier 2025** relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> avril 2025 (Normandie)

NOR : ASET2550261M

IDCC : 1596, 1597

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

**CAPEB Normandie ;**

**FFB Normandie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

■ **Signataires pour les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) :**

**FG FO ;**

**URCB CFDT ;**

**UNSA Normandie,**

■ **Signataires pour les entreprises occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597) :**

**FG FO ;**

**URCB CFDT ;**

**CFTC BATIMAT-TP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

## Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 801,80 €	11,88 €
– position 2	170	1 823,84 €	12,03 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 861,88 €	12,28 €
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 041,13 €	13,46 €
– position 2	230	2 184,67 €	14,40 €
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 352,01 €	15,51 €
– position 2	270	2 497,07 €	16,46 €

## Article 3

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

## Article 4

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

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

*Fait à Caen, le 22 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

## BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

## BÂTIMENT

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

### **Accord du 22 janvier 2025**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2025  
(Normandie)

NOR : ASET2550262M

IDCC : 1596, 1597

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

**CAPEB Normandie ;**

**FFB Normandie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

■ **Signataires pour les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) :**

**FG FO ;**

**URCB CFDT ;**

**UNSA Normandie,**

■ **Signataires pour les entreprises occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597) :**

**FG FO ;**

**URCB CFDT ;**

**CFTC BATIMAT-TP,**

d'autre part,



il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article I.3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petites déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

### Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

Zones	Indemnités de trajet	Indemnités de transport	Indemnités de repas
1	1,68 €	3,04 €	12,00 €
2	3,36 €	6,70 €	
3	5,03 €	10,05 €	
4	6,67 €	14,08 €	
5	8,39 €	18,10 €	

### Article 3

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

### Article 4

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

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

*Fait à Caen, le 22 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 16 janvier 2025**

à l'accord du 13 février 2024  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550225M

IDCC : 1747

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

**SNIPO ;**

**FEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE CGC ;**

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Suite à l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> novembre 2024, les partenaires sociaux souhaitent revaloriser les salaires minima conventionnels de la branche.

Il est rappelé qu'une nouvelle classification des emplois dans la branche est en cours de déploiement et applicable au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2026 dans toutes les entreprises.

Dans ce cadre, depuis le 13 février 2024 et ce jusqu'à la date de transposition définitive de la classification dans les entreprises de la branche, ces dernières doivent appliquer les grilles de salaires minima conventionnels afférentes à leurs champs sectoriels.

Ainsi, durant cette période transitoire, les partenaires sociaux ont convenu de négocier 3 grilles des salaires minima conventionnels dont :

- 1 grille de transposition pour les entreprises qui auront transposé la nouvelle classification ; et
- 2 grilles sectorielles (boulangerie-pâtisserie et œufs) pour les autres entreprises qui n'auront pas encore transposé la nouvelle classification.

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les grilles de salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> février 2025.

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

### Article 1<sup>er</sup> | Grille de transposition harmonisée

Pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2025 la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveau	Échelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	A	1	1 804,80 €
		2	1 814,33 €
	B	1	1 825,01 €
		2	1 839,61 €
	C	1	1 855,52 €
		2	1 872,23 €
		3	1 892,82 €
	D	1	1 917,72 €
		2	1 933,07 €
		3	1 954,33 €
	E	1	1 988,82 €
		2	2 020,64 €
		3	2 074,18 €
TAM	F	1	2 201,48 €
		2	2 222,39 €
		3	2 253,51 €
	G	1	2 299,58 €
		2	2 342,12 €
		3	2 412,38 €
	H	1	2 544,01 €
		2	2 610,15 €
		3	2 718,47 €
	I		2 891,30 €

Catégories	Niveau	Échelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
Cadre	J	1	3 070,81 €
		2	3 175,22 €
		3	3 280,00 €
	K	1	3 461,53 €
		2	3 648,45 €
		3	3 834,52 €
	L	1	4 019,73 €
		2	4 276,99 €
		3	4 578,52 €
	M		5 161,52 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

## Article 2 | Grille des salaires des minima conventionnels de la boulangerie-pâtisserie

Pour les entreprises du secteur de la boulangerie-pâtisserie n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2025, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	OE1	1 814,33 €
	OE2	1 825,01 €
	OE3	1 839,61 €
	OE4	1 872,23 €
	OE5	1 917,72 €
	OE6	1 988,82 €
	OE7	2 074,18 €

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
TAM	TAM1	2 201,48 €
	TAM2	2 342,12 €
	TAM3	2 544,01 €
	TAM4	2 718,47 €
	TAM5	2 891,30 €
Cadres	CA1	3 070,81 €
	CA2	3 461,53 €
	CA3	4 019,73 €
	CA4	4 578,52 €
	CA5	5 161,52 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

### Article 3 | Grille des salaires des minima conventionnels des œufs

Pour les entreprises du secteur des œufs n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

Niveau	Échelon	Salaires minimum mensuel	Salaires annuel sur 13 mois <sup>[1]</sup>
I	1	1 804,80	23 462,24
	2	1 814,33	23 586,29
	3	1 826,65	23 746,45
II	1	1 835,95	23 867,35
	2	1 845,24	23 988,12
	3	1 854,54	24 109,02
III	1	1 864,86	24 243,18
	2	1 875,19	24 377,47
	3	1 885,52	24 511,76
IV	1	1 901,01	24 713,13
	2	1 916,50	24 914,50
	3	1 931,99	25 115,87

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois <sup>[1]</sup>
V	1	2 109,85	27 428,05
	2	2 055,62	26 723,06
	3	2 091,39	27 188,07
VI	1	2 164,08	28 133,04
	2	2 222,50	28 892,50
	3	2 282,51	29 672,63
VII	1	2 470,01	32 110,13
	2	2 617,39	34 026,07
	3	2 764,76	35 941,88
VIII	1	3 060,72	39 789,36
	2	3 356,67	43 636,71
	3	3 788,11	49 245,43
IX	1	4 502,43	58 531,59
	2	4 932,68	64 124,84
	3	5 485,35	71 309,55
[1] Sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minima applicables avant celle-ci.			

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2025. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent avenant, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant depuis le 1<sup>er</sup> février 2025.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé également que le niveau de rémunération annuelle garantie tel que visé ci-dessus est applicable sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minima applicables avant celle-ci.

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2025, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent avenant sera entré en vigueur.

#### **Article 4 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

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

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

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

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

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 16 janvier 2025**

à l'accord du 30 novembre 2023  
relatif au régime frais de santé harmonisé

NOR : ASET2550226M

IDCC : 1747

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

**SNIPO ;**

**FEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Chaque année les partenaires sociaux de la branche bénéficient d'une présentation des comptes du régime frais de santé.

Les comptes de l'exercice 2023 du régime frais santé présente un ratio sinistre sur prime supérieur à 100 % nécessitant une hausse des cotisations.

Après échanges et afin de pérenniser l'équilibre du régime de branche, les partenaires sociaux conviennent de réévaluer les taux de cotisations du régime frais de santé.

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

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

Le présent avenant a pour objet de réévaluer les taux de cotisations salarié/employeur du régime de frais de santé de branche.



## Article 2 | *Financement des garanties collectives*

Le présent article annule et remplace l'article 6.1 de l'accord du 30 novembre 2023 comme suit :

« La cotisation globale d'assurance est répartie selon les modalités ci-après :

- employeur 50 % ;
- et salarié 50 %.

La cotisation obligatoire "salarié" sera répartie comme suit :

Cotisations <sup>[1]</sup>	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié régime général de la sécurité sociale	0,585 %	0,585 %	1,17 %
Salarié régime local Alsace-Moselle	0,350 %	0,350 %	0,70 %

[1] Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ou selon le choix de l'entreprise, la cotisation obligatoire "uniforme" sera répartie comme suit :

Cotisations <sup>[1]</sup>	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié régime général de la sécurité sociale	1,495 %	1,495 %	2,99 %
Salarié régime local Alsace-Moselle	0,89 %	0,89 %	1,78 %

[1] Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations optionnelles, adulte/enfant, sont à la charge exclusive du salarié. »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent au 1<sup>er</sup> avril 2025.

Le présent avenant fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 16 janvier 2025**

à l'accord du 30 novembre 2023  
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance harmonisé

NOR : ASET2550228M

IDCC : 1747

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

**SNIPO ;**

**FEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Chaque année les partenaires sociaux de la branche bénéficient d'une présentation des comptes du régime de prévoyance.

Les comptes de l'exercice 2023 du régime de prévoyance présente un ratio sinistre sur prime supérieur à 100 % nécessitant une hausse des cotisations.

Après échanges et afin de pérenniser l'équilibre du régime de branche, les partenaires sociaux conviennent de réévaluer les taux de cotisations du régime de prévoyance.

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

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

Le présent avenant a pour objet de réévaluer les taux de cotisations salarié/employeur du régime de prévoyance de branche.

**Article 2.1 | Pour le régime salarié non cadre**

Le présent article annule et remplace l'article 8.1 de l'accord du 30 novembre 2023 comme suit :

« Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- sur la tranche A/tranche B : 0,988 % à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche A/tranche B : 0,429 % pour le salarié ;
- soit un total de 1,417 %.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur	Salarié
	TA/TB	TA/TB
Décès – IAD	0,108 %	0,047 %
Allocation obsèques	0,008 %	0,003 %
Rente éducation	0,084 %	0,036 %
Incapacité de travail	–	0,343 %
Invalidité	0,788 %	–
<b>Total</b>	<b>0,988 %</b>	<b>0,429 %</b>

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu. »

**Article 2.2.2 | Pour le régime salarié cadre**

Le présent article annule et remplace l'article 8.2.1 de l'accord du 30 novembre 2023 comme suit :

« Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- sur la tranche A : 1,668 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 1,189 % pour l'employeur et 1,189 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès IAD	0,660 %	0,245 %	–	0,245 %
Allocations obsèques	0,010 %	0,005 %	–	0,005 %
Rente éducation	0,12 %	0,06 %	–	0,06 %
Incapacité de travail	0,314 %	0,382 %	–	0,382 %
Invalidité	0,564 %	0,497 %	–	0,497 %
<b>Total</b>	<b>1,668 %</b>	<b>1,189 %</b>	<b>–</b>	<b>1,189 %</b>

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu. »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent au 1<sup>er</sup> avril 2025.

Le présent avenant fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2025*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 73 du 16 janvier 2025**  
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2550257M

IDCC : 1790

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

**SNDLL ;**

**SNELAC ;**

**SLA ;**

**SPACE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC ;**

**FFCEGA CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de réévaluer les rémunérations minimales conventionnelles, en tenant compte de la hausse du coût de la vie, et dans un souci d'attractivité de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

La dernière augmentation des minima conventionnels est entrée en vigueur anticipée le 1<sup>er</sup> mai 2023, après une signature le 11 mai 2023. Faute d'accord depuis, le collège employeur a procédé à une recommandation patronale applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024.

Après une nouvelle augmentation du Smic entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2024, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le 21 novembre 2024, puis le 16 janvier 2025. Les parties ont trouvé un accord pour placer les premiers niveaux de la grille au-dessus du Smic en vigueur pour la saison 2025, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

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

Comme suite aux réunions de négociations de la commission paritaire nationale de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en dates du 21 novembre 2024 et du 16 janvier 2025, les parties sont convenues de publier la grille de rémunérations minimales conventionnelles avec une prise d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2025.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des salaires minimaux annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

### Rémunérations minimales conventionnelles mensuelles au 1<sup>er</sup> mars 2025

Niveaux	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale	Forfait jour annuel	Cachet spectacle
I	1	150	1 820,00 €		
	2	154	1 838,72 €		
	3	158	1 842,88 €		
II	1	175	1 854,32 €		111,26 €
	2	181	1 872,00 €		112,32 €
	3	187	1 887,60 €		113,25 €
III	1	200	1 908,40 €		114,50 €
	2	215	1 939,60 €		116,37 €
IV	1	220	1 955,20 €	2 563,16 €	117,31 €
	2	250	2 183,60 €		131,01 €
	3	280	2 441,10 €		146,46 €
	4	300	2 547,19 €		152,83 €
V		300	2 547,19 €	2 674,55 €	152,83 €
VI		360	2 989,06 €	3 138,51 €	179,34 €
VII		430	3 608,09 €	3 788,49 €	216,48 €
VIII		520	4 351,75 €	4 569,34 €	261,10 €

## Article 2

Dans le cadre de la révision des classifications conventionnelles, la partie employeur prend l'engagement d'intégrer l'expérience professionnelle au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels au sein des critères classants de pesée des emplois.

## Article 3

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression

des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du code de travail.

#### **Article 4**

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1<sup>er</sup> mars 2025. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

#### **Article 5**

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 6 février 2025**  
relatif aux salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> février 2025

NOR : ASET2550275M

IDCC : 1938

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

**FIA ;**

**CNADEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (CCN 3111 – IDCC 1938).

**Article 2 | Barème national des salaires minima garantis**

Le barème national des salaires minima garantis, applicable au 1<sup>er</sup> février 2025, est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

**Article 3 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé qu'un accord relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu dans la branche le 27 juin 2019. 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.



#### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 6 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Accord salarial

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	1 <sup>er</sup> février 2025
120	1 802,00
125	1 811,52
130	1 819,68
135	1 827,84
140	1 836,00
145	1 845,17
150	1 851,90
155	1 858,64
160	1 865,38
165	1 872,11
170	1 878,85
175	1 885,58
180	1 892,32
185	1 899,06
190	1 919,95
195	1 957,13
200	1 975,60
215	2 033,06
230	2 134,09
245	2 232,83
260	2 341,07
280	2 458,16
300	2 586,92
320	2 734,41
340	2 874,88
350	2 882,84
375	3 081,24
400	3 268,01
450	3 618,15
500	3 968,26

Coefficient	1 <sup>er</sup> février 2025
600	4 656,91
700	5 345,51

**Avenant n° 1 du 13 janvier 2025**

à l'accord du 19 juin 2023

relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle  
sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2550246M

IDCC : 2002

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

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») conclu au sein de la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie et de mettre à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A.

**Article 2 | Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A**

La liste des certifications définie dans l'accord du 19 juin 2023 a évolué.

Liste initiale republiée et mise à jour.

Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

Les formations inactives sont retirées et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

### **Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

### **Article 4 | Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension.

### **Article 5 | Dépôt. Extension**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 13 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Branches	Type de certification	Nom de la certification	Niveau de qualification	RNCP	fin d'enregistrement
Entretien textile	BAC PRO	Métiers de l'entretien des textiles option A : blanchisserie, option B : pressing	Niveau 4	RNCP35807	31/08/2026
Entretien textile	BAC PRO	Maintenance des Systèmes de Production Connectés	Niveau 4	RNCP35698	31/08/2026
Entretien textile	BTS	Maintenance des systèmes (option A : systèmes de production, option B : systèmes énergétiques et fluidiques, option C : systèmes éoliens, option D : systèmes ascenseurs et élévateurs)	Niveau 5	RNCP36968	31/08/2027
Entretien textile	Titre Professionnel	Technicien supérieur de maintenance industrielle	Niveau 5	RNCP36247	15/02/2027
Entretien textile	Titre Professionnel	Technicien spécialisé en maintenance avancée	Niveau 6	RNCP37529	24/04/2025
Entretien textile	Licence professionnelle	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	Niveau 6	RNCP30088	01/01/2025
Entretien textile	Licence professionnelle	Maintenance et technologie : systèmes multi-techniques	Niveau 6	RNCP30092	01/01/2025
Entretien textile	BTS	Gestion de la PME	Niveau 5	RNCP38363	31/12/2027
Entretien textile	BTS	Comptabilité et gestion	Niveau 5	RNCP35521	31/08/2024
Entretien textile	BTS	Support à l'action managériale	Niveau 5	RNCP38364	31/12/2027
Entretien textile	Licence	Gestion	Niveau 6	RNCP35924	31/08/2026
Entretien textile	Master	Manager des organisations	Niveau 7	RNCP35280	10/02/2026
Entretien textile	Master	Manager stratégique et opérationnel d'activité	Niveau 7	RNCP36142	26/01/2025
Entretien textile	Master	Gestion de production, logistique, achats	Niveau 7	RNCP35921	31/08/2026
Entretien textile	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	Niveau 5	RNCP38368	31/12/2028
Entretien textile	Titre Professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	Niveau 3	RNCP38559	19/07/2024
Entretien textile	CAP	Conducteur routier marchandises	Niveau 3	RNCP37894	31/08/2028
Entretien textile	BTS	Gestion des transports et logistique associée	Niveau 5	RNCP38365	31/12/2028
Entretien textile	Master	Manager transport logistique et commerce international	Niveau 7	RNCP35748	08/07/2026
Entretien textile	BAC PRO	Métiers du commerce et de la vente	Niveau 4	RNCP38399	31/12/2028
Entretien textile	BTS	Management commercial opérationnel	Niveau 5	RNCP38362	31/12/2028
Entretien textile	Titre Professionnel	Manager d'unité marchande	Niveau 5	RNCP38676	03/03/2025
Entretien textile	Maîtrise	Chargé d'affaires commerciales	Niveau 6	RNCP38830	27/03/2027
Entretien textile	Master	Manager du marketing et de la stratégie commerciale	Niveau 7	RNCP34806	23/07/2025
Entretien textile	DEUST	Webmaster et métiers de l'internet (fiche nationale)	Niveau 5	RNCP36052	30/11/2026
Entretien textile	CAP	Métiers de l'entretien des textiles, option A : blanchisserie, option B : pressing	Niveau 3	RNCP35808	31/08/2026
Entretien textile	BTS	Communication	Niveau 5	RNCP37198	31/08/2028
Entretien textile	Maîtrise	Gestionnaire des ressources humaines	Niveau 6	RNCP34710	29/06/2025
Entretien textile	Master	Manager en ressources humaines	Niveau 7	RNCP38460	21/12/2026
Entretien textile	Maîtrise	Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	Niveau 6	RNCP35594	19/05/2026

**Avenant n° 92 du 27 janvier 2025**  
relatif aux salaires minima conventionnels  
(art. 10.2 « Salaires » de la convention collective)

NOR : ASET2550190M

IDCC : 2021

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

**GFGA ;**

**GEGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Pour tenir compte des effets sur le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux se sont accordés de nouveau (faisant suite aux avenants n° 84 et n° 85 et n° 87 et n° 88 et n° 90), lors de la CPPNI du 27 janvier 2025, sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels (SMC) au 1<sup>er</sup> avril 2025.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. Temps complet »**

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1<sup>er</sup> avril 2025, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales *a minima* en dessous desquelles aucun salarié de la

branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Variation/avril 2024	Taux horaires
Groupe 1	1 852 €	2,20 %	12,21 €
Groupe 2	1 869 €	2,20 %	12,33 €
Groupe 3	1 943 €	2,20 %	12,81 €
Groupe 4	2 102 €	2,20 %	13,86 €
Groupe 5	2 341 €	2,20 %	15,43 €
Groupe 6	2 983 €	2,20 %	19,67 €
Groupe 7	3 528 €	2,20 %	23,26 €

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes<sup>[1]</sup> :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d’ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l’entreprise ou la ou les “chaînes” de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 37 899 euros ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d’ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l’entreprise ou la ou les “chaînes” de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l’expérience acquise, du degré d’autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L’horaire pris en compte pour la détermination des minima est l’horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

[1] Sous réserve des règles fixées à l’article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours. »

Le présent avenant s’appliquera à l’ensemble des entreprises figurant dans le champ d’application conventionnel, dès la date de publication de l’arrêté d’extension.

## Article 2 | *Champ d’application*

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s’appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l’article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s’applique à l’ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d’adaptation spécifique ou la mise en place d’un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.



### **Article 3 | Dépôt et publicité**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

*Fait à Levallois, le 27 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 78 du 14 novembre 2024**

relatif à la modernisation du dialogue social  
et à la création de la CPPNI

NOR : ASET2550277M

IDCC : 2149

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

**SNAD ;**

**SNEFiD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FNST CGT ;**

**FGT CFTC ;**

**FNT CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets ont souhaité, afin de prendre en compte l'inflation des dernières années, de modifier le niveau de prise en charge des frais de restauration des représentants de la CPPNI.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 4.4.2**

À l'article 4.4.2 de l'avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI :

La phrase :

« – sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner, d'une part ; »

Est remplacée par :

« – au choix du représentant, sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner ou sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 25 € par déjeuner ; »

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de la date de sa signature.

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

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | Modalités de dénonciation et de révision**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

## **Article 6 | 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, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 7 | Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

En autant d'originaux que de parties auxquelles le texte est notifié à l'issue de la procédure de signature et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

*Fait à Paris, le 14 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 79 du 14 novembre 2024**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550278M

IDCC : 2149

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

**SNAD ;**  
**SNEFiD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**  
**SNATT CFE-CGC ;**  
**FNST CGT ;**  
**FGT CFTC ;**  
**FNT CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2025.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

**Article 1<sup>er</sup> | Valeur du point**

La valeur du point est augmentée de 2 %.

Les dispositions de l'article 3.6 III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 18,67 €. »

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

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment

de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 | Engagement d'ouverture de nouvelles négociations**

Les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sous 30 jours dans le cas où dans le cours de l'année 2025, le Smic deviendrait plus important que le salaire minimum conventionnel d'un ou plusieurs coefficients.

### **Article 6 | Engagement d'ouverture de négociations relatives à l'ancienneté**

Le collège patronal s'engage à ouvrir des négociations relatives à l'article 3.15 relatif à la prime d'ancienneté de la convention collective au cours de l'année 2025 avec notamment des discussions relatives à l'intégration du collège cadre.

### **Article 7 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 8 | Modalités de dénonciation et de révision**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

### **Article 9 | 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 exem-

plaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Article 10 | Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

En autant d'originaux que de parties auxquelles le texte est notifié à l'issue de la procédure de signature et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

*Fait à Paris, le 14 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 13 janvier 2025**

relatif aux salaires 2025  
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2550260M

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 :

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

La valeur du point est fixée à :

– 9,01 € pour les coefficients 200 à 360 inclus ;

– 8,95 € pour les coefficients supérieurs à 360,

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. article 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. 22-32-10-1. 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 Niort, le 13 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 22 janvier 2025**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> avril 2025  
(Normandie)

NOR : ASET2550263M

IDCC : 2609

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

**CAPEB Normandie ;**

**FFB Normandie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO ;**

**URCB CFDT ;**

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie.

**Article 2**

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires

mensuels minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 :

Niveau A	1 811,45 €
Niveau B	1 914,54 €
Niveau C	2 079,52 €
Niveau D	2 296,99 €
Niveau E	2 464,08 €
Niveau F	2 730,30 €
Niveau G	3 045,81 €
Niveau H	3 346,00 €

### Article 3

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

### Article 4

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

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

*Fait à Caen, le 22 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 21 janvier 2025**  
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2550163M

IDCC : 3216

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

**FDMC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 12 décembre 2024 au cours de laquelle ils ont partagé leur analyse de la situation économique actuelle qui impacte la filière de la construction.

Tenant compte de la revalorisation du Smic, intervenue au 1<sup>er</sup> novembre 2024, et de l'inflation de décembre 2024, constatée ce jour, il a été décidé, à l'issue de la présente séance, de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés (es) relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | Modifications apportées aux articles 2.2, 2.3 et 3.2.5 de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

### « Article 2.2 | Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 174,52 €.

Coefficient 170 : Pf = 1 161,85 €.

Autres coefficients : Pf = 1 136,76 €.

VP = 3,955 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 827,10
	170	1 834,20
II	180	1 848,66
	195	1 907,99
	210	1 967,31
III	225	2 026,64
	245	2 105,74
	250	2 125,51
IV	270	2 204,61
	290	2 283,71
	310	2 362,81
V	330	2 441,91
	350	2 521,01

### Article 2.3 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

### Article 3.2.5 | *Minima conventionnels*

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

VPA = 93,80.

(En euros)

VI	A	350	32 830
	B	380	35 644
VII	A	410	38 458
	B	450	42 210
	C	490	45 962
VIII	A	550	51 590
	B	600	56 280
	C	650	60 970
IX	A	680	63 784
	B	750	70 350

### Article 3 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

### Article 4 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

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

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

## **Article 6 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 21 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 3244 | **PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS**  
**(26 janvier 2022)**

## **Avenant n° 4 du 13 novembre 2024** relatif aux dispositions conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle

NOR : ASET2550250M

IDCC : 3244

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

**FEPraJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**SNPJ CFTD ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans l'attente de l'harmonisation des règles conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche des professions réglementées auprès des juridictions renouvellent les dispositions conventionnelles applicables au personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires toujours en vigueur.

Le présent avenant vise à renouveler la contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'article 1.2.2.2 de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions et des dispositions de l'avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité) pour procéder à la collecte de la contribution conventionnelle de formation de la branche, dont il est rappelé l'article 4 :

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité, qui s'élève à :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,20 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés à 299 salariés : 0,60 %.

De la masse salariale brute du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 5 l'avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences**

L'article 5 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Mise en œuvre de la collecte conventionnelle**

Le présent accord délègue à l'opérateur de compétence de la branche, l'OPCO des entreprises de proximité, la collecte des cotisations conventionnelles prévues dans la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (IDCC 2706).

Cette contribution est due sur la base des salaires de l'année 2024 ; elle sera recouvrée dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2025.

Les présentes dispositions cessent de produire effet au 31 décembre 2025 ; les partenaires sociaux de la branche décideront en 2025 de l'opportunité de poursuivre ce dispositif. Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux décideraient de maintenir ou de modifier en 2026 cette contribution conventionnelle, un avenant aux présentes dispositions sera conclu. »

### **Article 2 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, tient déjà compte de la taille des entreprises.

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

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

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter de son dépôt.

### **Article 4 | Dépôt**

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

*Fait à Paris, le 13 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

---

**Accord du 10 décembre 2024**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025  
(Nièvre)

NOR : ASET2550272M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Nièvre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 27 novembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Les partenaires sociaux se sont ensuite réunis le 10 décembre 2024 dans le cadre de la signature de l'accord.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Nièvre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,31 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Nevers, le 10 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

**Accord du 20 janvier 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025  
(Limousin)

NOR : ASET2550268M

IDCC : 3248

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

**UIMM Limousin,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Limousin telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : Corrèze, Creuse et Haute-Vienne.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,72 €. La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 3 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Limoges, le 20 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

**Accord du 31 janvier 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
(Charente)

NOR : ASET2550193M

IDCC : 3248

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

**UIMM Charente,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le vendredi 31 janvier 2025 pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Sont concernés les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A à E et qui bénéficient d'une prime d'ancienneté après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Charente, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,78 €, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Angoulême, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Accord professionnel

## BÂTIMENT INGÉNIEUR CADRE

### **Avenant n° 77 du 16 janvier 2025** relatif aux appointements minimaux au 1<sup>er</sup> février 2025

NOR : ASET2550247M

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

**FFB ;**

**FFIE ;**

**FSCOPBTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 janvier 2025 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1<sup>er</sup> février 2025.

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

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1<sup>er</sup> février 2025 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> février 2025
60	2 326
65	2 520
70	2 705
75	2 816

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> février 2025
80	2 997
85	3 156
90	3 310
95	3 459
100	3 576
103	3 653
108	3 789
120	4 104
130	4 367
162	5 418

## Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

## Article 3

Toute organisation syndicale non-signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**MÉTALLURGIE**

---

**Avenant du 30 janvier 2025**  
à l'accord national du 11 janvier 2022  
relatif au contrat de chantier ou d'opération

NOR : ASET2550258M

---

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

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCMTM CFE-CGC ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conclu en application de l'article L. 1223-8 du code du travail issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social, l'accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie arrive à terme le 13 avril 2025. Cet accord avait pour objectif de prolonger l'expérimentation débutée en décembre 2018 (ANB du 29 juin 2018) permettant la conclusion de contrat de chantier ou d'opération par les entreprises relevant de la branche de la métallurgie.

Par cet accord, les signataires ont eu l'ambition de réaffirmer leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie, dont le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale, en permettant aux entreprises de diversifier leur approche du développement de projets, de produits ou même de transition industrielle afin de décrocher de nouveaux marchés. De surcroît, les signataires entendaient permettre à ces entreprises de diversifier leur offre d'emploi en répondant aux défis de la compétitivité tout en permettant à de nouveaux salariés d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée mais également de répondre à des demandes spécifiques de certains actifs.

Les signataires avaient créé un cadre transitoire expérimental pour une durée de trois ans, à l'issue de laquelle un bilan qualitatif et quantitatif du recours au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie alimenterait les réflexions quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat dans la branche.

Le bilan global dressé en janvier 2025 a montré que le recours au contrat de chantier ou d'opération répond à des besoins spécifiques de certaines entreprises.

Pour ce faire, le présent avenant prolonge, de nouveau, le recours au CDI de chantier ou d'opération dans la métallurgie à titre expérimental pour une durée de trois années. Cette nouvelle expérimentation permettra d'alimenter la réflexion des signataires quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat, au terme du présent avenant, sur la base d'informations plus conséquentes.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 1<sup>er</sup> « Entreprises concernées »**

L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération jusqu'au terme du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous. »

#### **Article 2 | Modification de l'article 5 « Période d'essai »**

L'article 5 est modifié comme suit :

« Sauf durée plus courte prévue par une convention ou un accord collectif de branche ayant un champ d'application moins large, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

- 1° Un mois pour les salariés relevant des emplois classés de A à C tels que définis au titre V de la convention collective nationale ;
- 2° Un mois et deux semaines pour les salariés relevant des emplois classés de D à E tels que définis au titre V de la convention collective nationale ;
- 3° Deux mois pour les salariés relevant des emplois classés de F à I tels que définis au titre V de la convention collective nationale.

La période d'essai n'est pas renouvelable ».

#### **Article 3 | Modification de l'article 6 « Rémunération »**

L'article 6 est modifié comme suit :

##### **« Article 6 | Rémunération**

Pour les salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération, les montants des salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés sont majorés de 10 %. Ces minima sont différents et supérieurs aux salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés qui ne sont pas titulaires d'un tel contrat. »

#### **Article 4 | Modification de l'article 7.1 « Formation à la sécurité »**

L'article 7.1 est modifié comme suit :

##### **« 7.1. Formation à la sécurité**

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux. »

## **Article 5 | Modification de l'article 13.2 « Durée »**

L'article 13.2 est modifié comme suit :

« Le présent accord initialement conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.4, est prolongé pour une nouvelle durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 7.1 de l'avenant du 30 janvier 2025.

Toutefois, les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée. »

## **Article 6 | Modification de l'article 13.3 « Révision »**

L'article 13.3 est modifié comme suit :

« Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Afin de permettre d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 20.2.1 de la convention collective nationale. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail. »

## **Article 7 | Dispositions finales**

### **Article 7.1 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tôt, le 13 avril 2025.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

### **Article 7.2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

### **Article 7.3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 7.4 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé

du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 30 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-09 du 1<sup>er</sup> mars 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7018   Entreprise du paysage</b> : avenant n° 45 du 23 janvier 2025 .....	142

## Avenant n° 45 du 23 janvier 2025

NOR : AGRS2597030M

IDCC : 7018

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

**Union nationale des entreprises du paysage UNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
0.1	12	1 820,04
0.2	12,06	1 829,14
0.3	12,18	1 847,34
0.4	12,47	1 891,32
0.5	12,83	1 945,93
0.6	13,43	2 036,93
E.1	12	1 820,04
E.2	12,18	1 847,34

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
E.3	12,55	1 903,46
E.4	13,43	2 036,93

## Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
TAM.1	2 220
TAM.2	2 329
TAM.3	2 510
TAM.4	2 729

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II, article 5 *bis* « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2 552
TAM.2 Forfait jour	2 678
TAM.3 Forfait jour	2 887
TAM.4 Forfait jour	3 138

## Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	37 769
C 1	41 917
C 2	41 917
C 3	43 663
C 4	44 974

Position	Salaire annuel brut
C 5	48 030
D	D'un commun accord

#### **Article 4 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2025, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 21 mars 2025.

À défaut d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2025, faute de publication de l'arrêté d'extension à la date du 21 mars 2025, les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension (par exemple à partir du mois mai 2025 si l'arrêté d'extension est publié au plus tard le 30 avril 2025).

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

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250090-000325

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---