




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

2025-10
8 mars 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-10 du 8 mars 2025

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-10.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-10 du 8 mars 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 79 du 6 février 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers.....	5
IDCC 45 Caoutchouc : accord du 29 janvier 2025 relatif aux salaires minima	8
IDCC 478 Sociétés financières : accord du 12 février 2025 relatif aux rémunérations minimales garanties	11
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Île-de-France) : avenant n° 60 du 31 janvier 2025 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2025.....	13
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 77 du 29 janvier 2025 relatif aux salaires	16
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 01 du 12 février 2025 à l’avenant n° 05-24 du 7 novembre 2024 relatif à l’emploi des personnes en situation de handicap.....	20
IDCC 1351 Prévention-sécurité : accord du 26 novembre 2024 relatif aux accessoires de salaire des personnels des activités de télésurveillance.....	22
IDCC 1580 Chaussures-industrie : accord du 30 janvier 2025 relatif aux salaires minima conventionnels.....	25
IDCC 1597 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 3 février 2025 relatif aux salaires	30
IDCC 1597 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 3 février 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	32
IDCC 1801 Assistance-sociétés : avenant n° 52 du 12 décembre 2024 relatif aux rémunérations	34
IDCC 2121 Édition : avenant n° 11 du 18 décembre 2024 à l’accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles	36
IDCC 2148 Télécommunications : accord du 31 janvier 2025 relatif aux salaires minima conventionnels pour l’année 2025	39
IDCC 2264 Hospitalisation privée : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-15 du 15 avril 2023 à l’avenant n° 33 du 22 février 2023 relatif à la classification et à la rémunération des emplois	42
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Aquitaine) : accord du 16 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	43

IDCC 2332 Architecture-entreprises (Auvergne) : accord du 20 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	45
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Corse) : accord du 20 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	47
IDCC 2596 Coiffure : avenant n° 2 du 15 janvier 2025 à l'accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance	49
IDCC 2609 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : accord du 3 février 2025 relatif aux salaires au 1^{er} mars 2025.....	52
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : avenant n° 929 du 28 janvier 2025 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2025.....	54
IDCC 3248 Métallurgie (Savoie) : accord du 13 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} mars 2025	56

Avenant n° 79 du 6 février 2025
relatif aux frais de déplacement des ouvriers

NOR : ASET2550251M

IDCC : 16

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

TLF ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC,

d'autre part,

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n^{os} 1 à 78, ce dernier en date du 13 février 2024, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er} | Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 2 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1^{er} mars 2025.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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 | Publicité et dépôt

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 6 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1^{er} mars 2025.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	16,20	Article 3 – alinéa 1
Indemnité de repas unique	9,97	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	9,71	Article 12
Indemnité spéciale	4,38	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,78	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		
– 1 repas + 1 découcher	51,79	Article 6
– 2 repas + 1 découcher	67,99	

Accord du 29 janvier 2025
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550289M

IDCC : 45

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

UCAPLAST ;

ELANOVA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 255 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + \frac{S\ 270 - T\ 130}{270 - 130} \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K.

T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130.

S 270 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 270.

Article 3 | *Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis*

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 7,45 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 270 : 2 011,50 € ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 819,67 € ;
 - coefficient 140 : 1 833,37 € ;
 - coefficient 150 : 1 847,07 € ;
 - coefficient 160 : 1 860,78 € ;
 - coefficient 170 : 1 874,48 € ;
 - coefficient 180 : 1 888,18 € ;
 - coefficient 190 : 1 901,88 € ;
 - coefficient 215 : 1 936,14 € ;
 - coefficient 225 : 1 949,84 € ;
 - coefficient 240 : 1 970,39 € ;
 - coefficient 255 : 1 990,95 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

Article 5 | *Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

À titre exceptionnel, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de dépôt auprès du ministère du travail et du conseil des prud'hommes du présent accord.

Pour les entreprises non-adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Vitry-sur-Seine, le 29 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 février 2025
relatif aux rémunérations minimales garanties

NOR : ASET2550282M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} mars 2025, les dispositions de l'annexe IV du livre I^{er} de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Au 1^{er} mars 2025, la valeur du point est de 63,870 € ; celle de la somme fixe est de 7 251,86 € pour les coefficients 230 à 245. La valeur du point est de 63,807 € ; celle de la somme fixe est de 7 244,63 € pour les coefficients 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	21 942
235	22 262
240	22 581
245	22 900
250	23 197
265	24 154
280	25 111
295	26 068
310	27 025
325	27 982
340	28 939
350	29 577
360	30 216
400	32 768
450	35 958
550	42 339
625	47 124
700	51 910
850	61 481
900	64 671

Article 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 12 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 60 du 31 janvier 2025

relatif aux salaires au 1^{er} février 2025
(Île-de-France)

NOR : ASET2550279M

IDCC : 843

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

FBP 91, 95 et 78 ;

Syndicat patronal des boulangers-pâtisseries du Grand Paris ;

Maison de la boulangerie-pâtisserie de Seine-et-Marne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 31 janvier 2025 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 60) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire de la région Île-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} février 2025 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,05616 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 3,6984 du coefficient 155 au coefficient 240.

Article 2

En application de l'article 1^{er}, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} février 2025 :

a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	12,40 €
Coefficient 160	12,68 €
Coefficient 170	13,25 €
Coefficient 175	13,53 €
Coefficient 185	14,09 €
Coefficient 190	14,37 €
Coefficient 195	14,65 €
Coefficient 240	17,18 €

b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	12,40 €
Coefficient 160	12,68 €
Coefficient 165	12,96 €
Coefficient 170	13,25 €
Coefficient 175	13,53 €
Coefficient 180	13,81 €
Coefficient 185	14,09 €
Coefficient 190	14,37 €

c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	12,40 €
Coefficient 160	12,68 €
Coefficient 170	13,25 €

Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN), les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 39 404 € pour les salariés « cadres 1 » et 56 536 € pour les salariés « cadres 2 ».

Article 4

Le présent avenant deviendra applicable à compter du 1^{er} février 2025.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 77 du 29 janvier 2025

relatif aux salaires

NOR : ASET2550285M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA CS ;

FGTA FO,

d'autre part,

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 2 % sur l'ensemble des postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment 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 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 29 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires conventionnels

(En euros.)

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 915
	Employé d'entretien	1 915
Échelon B	Chauffeur – livreur	1 935
	Employé administratif	1 935
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 959
	Caissier	1 959
	Vendeur	1 959
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 978
	Boucher préparateur	1 978
	Charcutier traiteur	1 978
	Vendeur qualifié	1 978
	Tripier préparateur	1 978
Échelon C	Caissier aide-comptable	2 012
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	2 133
	Charcutier traiteur qualifié	2 133
	Charcutier préparateur qualifié	2 133
	Tripier préparateur qualifié	2 133
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	2 133
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	2 180
	Boucher traiteur qualifié	2 180
	Ouvrier tripier	2 180
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	2 265
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 273
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 342

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 378
	Boucher traiteur hautement qualifié	2 378
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 378
	Tripier responsable cuisson	2 378
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 495
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 707
	Responsable de point de vente adjoint	2 707
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	2 952
	Responsable de point de vente	2 952
	Responsable hygiène et sécurité	2 952
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	2 972
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	3 328
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 789
	Responsable de point de vente	3 789
	Responsable des achats	3 789
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 886

Avenant n° 01 du 12 février 2025
à l'avenant n° 05-24 du 7 novembre 2024
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2550288M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

USPAOC CGT ;

CFDT FNSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet d'ajouter un article intitulé « Champ d'application » au sein de l'avenant n° 05-24 « L'emploi des personnes en situation de handicap » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Modification de l'avenant n° 05-24

L'avenant n° 05-24 est modifié comme suit :

« Article 10 | Champ d'application »

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les règles relatives aux dispositions relatives à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

- le thème de négociation du présent avenant, à savoir “l’emploi des personnes en situation de handicap” ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l’effectif de l’entreprise. »

Les autres dispositions de cet avenant restent inchangées.

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée déterminée de 3 ans.

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

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

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

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 12 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 26 novembre 2024

relatif aux accessoires de salaire des personnels
des activités de télésurveillance

NOR : ASET2550280M

IDCC : 1351

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

GPMSE TLS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CGT FCS ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard des spécificités de l'activité consistant à fournir des services ayant pour objet la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité ciblés notamment sur l'activité de télé-surveillance et de vidéo protection, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 étendue par arrêté du 25 juillet 1985, de l'organisation de son marché, du modèle structurel, du mode de fonctionnement de l'activité et des entreprises, des contraintes particulières liées à la nature, aux modalités des prestations dispensées et aux conditions particulières de l'exercice de la mission, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de prévention et de sécurité se sont réunis et conviennent, par le présent accord, de procéder à l'actualisation de la rémunération d'accessoires de salaire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux personnels exerçant exclusivement un emploi nécessitant la possession d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS, conseil national des activités privées de sécurité, « Agent de télésurveillance ».

Article 2 | *Objet. Accessoires concernés*

Les accessoires visés par le présent accord sont les suivants :

- travail de nuit ;
- travail du dimanche ;
- prime de panier.

Article 3 | *Revalorisation des accessoires visés*

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation dans un cadre triennal et à partir du 1^{er} janvier 2025, selon le schéma défini ci-après :

■ Travail de nuit : porter le taux actuel de 10 % repris à l'article 1.1 de l'avenant du 25 septembre 2001 de la branche des entreprises de prévention et de sécurité à 20 % au termes de 3 années, selon la progression suivante :

- au 1^{er} janvier 2025 : à 15,00 % ;
- au 1^{er} janvier 2026 : à 18,00 % ;
- au 1^{er} janvier 2027 : à 20,00 %.

■ Travail du dimanche : porter le taux actuel de 10 % fixé à l'article 1^{er} de l'accord du 29 octobre 2003 de la branche des entreprises de prévention et de sécurité à 20 % au termes de 3 années, selon la progression suivante :

- au 1^{er} janvier 2025 : à 15,00 % ;
- au 1^{er} janvier 2026 : à 18,00 % ;
- au 1^{er} janvier 2027 : à 20,00 %.

■ Prime de panier : sans contrevenir aux dispositions de l'accord relatif aux revalorisations salariales du 25 septembre 2023 de la branche des entreprises de prévention et de sécurité, en vigueur, faire évoluer le montant actuel de la prime de panier et le porter à 6,50 euros au terme de 3 années, à savoir :

- au 1^{er} janvier 2025 : 5,00 € ;
- au 1^{er} janvier 2026 : 5,50 € ;
- au 1^{er} janvier 2027 : 6,50 €.

À partir du 1^{er} janvier 2028 : le montant de la prime de panier sera revalorisé au même taux que celui de l'évolution de la grille et selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur des minima conventionnels conformément aux dispositions conventionnelles afférentes précisées à l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 4 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt au 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | *Égalité professionnelle femmes/hommes*

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ainsi que la promotion de la mixité des emplois sont pris en compte.

Article 6 | Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties rappellent que les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés relevant de son périmètre cité en préambule.

Article 7 | Révision et dénonciation

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8 | Dépôt et publicité

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 janvier 2025
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550290M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

FO pharmacie, cuir et habillement,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2025.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 | **Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. Application et vérification**

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2025, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 801,80 €
	2	1 816 €
2	1	1 826 €
	2	1 844 €
	3	1 865 €
3	1	1 873 €
	2	1 889 €
	3	1 909 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3 | Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. Bénéficiaires. Application et vérification

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2025 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	22 948 €
	2	23 602 €
	3	25 563 €
5	1	25 811 €
	2	27 660 €
	3	29 788 €
6	1	30 077 €
	2	34 113 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	31 915 €
	Échelon 2	34 280 €
2		39 520 €
3		45 871 €
4		54 341 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2025 ;
- et justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 30 janvier 2024 porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

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 du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 30 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Avenant du 3 février 2025

relatif aux salaires
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2550216M

IDCC : 1597

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;
CFTC Centre ;
UR Bois CFDT Centre-Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, 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 le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 801,80 €	11,88 €
– position 2	170	1 831 €	12,07 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 875 €	12,36 €
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 021 €	13,33 €
– position 2	230	2 139 €	14,10 €
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 256 €	14,87 €
– position 2	270	2 372 €	15,64 €

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 d'Orléans.

Article 5

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

Fait à Olivet, le 3 février 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Avenant du 3 février 2025
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2550217M

IDCC : 1597

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;
CFTC Centre ;
UR Bois CFDT Centre-Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, 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 :

		Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1a	Jusqu'à 3 kms	0,41 €	0,53 €	11 €
Zone 1b	De 3 à 10 kms	2,58 €	3,74 €	
Zone 2	De 10 à 20 kms	4,21 €	7,87 €	
Zone 3	De 20 à 30 kms	5,17 €	11,63 €	
Zone 4	De 30 à 40 kms	6,49 €	16,11 €	
Zone 5	De 40 à 50 kms	8,10 €	20,61 €	

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 d'Orléans.

Article 5

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

Fait à Olivet, le 3 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 52 du 12 décembre 2024
relatif aux rémunérations

NOR : ASET2550281M

IDCC : 1801

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances ;

Solidaires AS,

d'autre part,

sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Rémunération annuelle garantie

La rémunération annuelle garantie de la profession, prévue à l'article 51 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, correspond à 24 332 euros bruts à compter du 1^{er} novembre 2024.

Article 2 | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 49 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, est revalorisé comme suit à compter du 1^{er} décembre 2024, hormis pour les niveaux A et B applicables à compter du 1^{er} novembre 2024 :

(En euros.)

Niveau	Montant
A	24 332
B	24 696
C	25 163
D	26 551
E	28 732

Niveau	Montant
F	31 745
G	36 857
H	42 829
I	56 029

Les montants définis aux articles 1^{er} et 2 de cet avenant correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

Article 3 | Dispositions finales

a) Dates d'application

Le présent avenant est applicable aux dates mentionnées aux articles 1^{er} et 2.

b) Champ d'application

Le présent avenant vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance (IDCC 1801), ainsi que leurs salariés.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

c) Dépôt et extension

Cet avenant sera déposé à la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 11 du 18 décembre 2024
à l'accord du 21 décembre 2015
relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles

NOR : ASET2550292M

IDCC : 2121

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SN3M FO ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par l'article III.24.3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes (OGCP) jusqu'à la fin de l'année 2018, les organismes de gestion collective d'artistes interprètes (OGCA) compétentes dans le champ de la CCNEP n'ayant pas souhaité répondre favorablement à cette offre de gestion collective volontaire.

À défaut de réponses aux divers courriers qui ont été adressés par la suite par les partenaires sociaux aux mêmes OGCA, ce premier accord a fait l'objet de quatre avenants prolongeant le mandat confié aux OGCP entre début 2019 et fin 2021.

Toutefois, par un courrier du 27 octobre 2021 répondant à la dernière sollicitation des partenaires sociaux datée du 4 mars 2021, l'Adami a proposé de rouvrir les négociations avec ces derniers ainsi qu'avec les OGCP, en vue d'assurer la gestion des paiements de la rémunération prévue à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Une réunion avec les partenaires sociaux, la SCPP, la SPPF et l'Adami a ainsi eu lieu le 6 décembre 2021, au cours de laquelle il a été décidé de prolonger de manière transitoire la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les OGCP. Cette période de transition a été prolongée par l'effet de plusieurs avenants pour des durées successives de 6 mois, puis de 4 mois et de nouveau de 6 mois, de deux mois et enfin de six mois, afin de permettre aux sociétés concernées d'effectuer les adaptations préalables à la reprise des règlements de cette rémunération. Dans le contexte de la fusion effective de l'édition phonographique avec l'édition de livres et l'édition musicale, cette période de transition a enfin été prolongée dans l'accord dit de « remplacement » du 12 avril 2024 créant une annexe IX au sein de la convention collective de l'édition pour une durée courant jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Les adaptations nécessaires à la gestion d'un mandat de paiement de la RCP par l'Adami n'ayant pas pu être effectuées dans les délais précités, les partenaires sociaux conviennent de prolonger les modalités de gestion actuelles pour une nouvelle durée de 6 mois maximum à compter de la signature du présent accord.

Ce nouveau délai de 6 mois est interrompu dans le cas où le protocole d'accord en cours de discussion entre les organismes de gestion collective concernés serait conclu et pourrait être mis en œuvre par l'Adami au terme d'un accord signé avec les partenaires sociaux conformément à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Le présent accord prévoit par ailleurs l'ouverture d'une négociation sur la question des RCP non versées.

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 1^{er} juillet 2025 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE relatif aux RCP. »

Le deuxième alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'Adami, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article III.24.3 du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de 6 mois à compter du 1^{er} janvier 2025. Durant cette période et à défaut d'accord entre les organismes de gestion collective de producteurs et l'Adami dans le délai fixé au présent article, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente. »

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés. Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de

stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2025, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 2

Les parties rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 6 à la CCNEP portant réécriture partielle de l'article III.24.3, en date du 14 février 2024 et dont l'entrée en vigueur est prévue à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, elles ont déjà entamé des discussions relatives aux modalités de présentation de la RCP par les organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes ainsi qu'à la désignation d'un ou plusieurs OGC d'artistes-interprètes aux fins d'effectuer le versement de la même RCP.

En outre, elles s'engagent à ouvrir, dans la durée du présent accord, des négociations sur l'affectation des RCP non versées.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 31 janvier 2025
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2025

NOR : ASET2550287M

IDCC : 2148

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

HumApp,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCCS CFE-CGC ;

CFTC Média+ ;

FO-Com,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, les partenaires sociaux ont mené des négociations afin de conclure un accord venant réviser la grille des salaires minima conventionnels applicable au sein du secteur des télécommunications.

Les signataires du présent accord rappellent l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, plus particulièrement, à celui d'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du code du travail.

C'est en ce sens qu'est intervenue la signature de l'accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications (étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022), dont l'article 4 porte plus précisément sur le principe d'égalité de rémunération.

En outre, et conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. À défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives doivent être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels pour 2025

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 1,8 % les salaires minima annuels de l'ensemble des groupes de la grille de classification.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 12 janvier 2024), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2025, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2025
A	Seuil 1	22 464
	Seuil 1 bis	23 418
	Seuil 2	24 574
	Seuil 3	25 834
B	Seuil 1	23 564
	Seuil 1 bis	24 340
	Seuil 2	25 353
	Seuil 3	26 943
C	Seuil 1	24 861
	Seuil 1 bis	25 764
	Seuil 2	28 104
	Seuil 3	29 235
D	Seuil 1	28 378
	Seuil 1 bis	29 542
	Seuil 2	32 175
	Seuil 3	33 985
E	Seuil 1	35 664
	Seuil 1 bis	40 466
	Seuil 2	46 155
	Seuil 3	49 112
F	Seuil 1	47 992
	Seuil 2	57 425
G	Seuil 1	68 558
	Seuil 2	83 168

Article 2 | Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima 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 douze 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 et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail ».

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au *pro rata temporis*, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

Article 4 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2025, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Article 5 | Champ d'application. Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-15 du 15 avril 2023
à l'avenant n° 33 du 22 février 2023
relatif à la classification et à la rémunération des emplois

NOR : ASET2350432Z

IDCC : 2264

Page 59 :

Au lieu de :

« Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
FHP,
d'une part,
et le(s) syndicat(s) de salarié(s) :
UNSA ;
FSS CFDT,
d'autre part, »

Lire :

« Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
SYNERPA ;
FHP,
d'une part,
et le(s) syndicat(s) de salarié(s) :
UNSA ;
FSS CFDT,
d'autre part, »

(Le reste sans changement.)

Accord du 16 janvier 2025

relatif à la valeur du point
(Aquitaine)

NOR : ASET2550293M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,19 € pour le territoire d'Aquitaine, 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. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Bordeaux, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 janvier 2025

relatif à la valeur du point
(Auvergne)

NOR : ASET2550294M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,11 € pour le territoire Auvergne, 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. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Clermont-Ferrand, le 20 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 janvier 2025

relatif à la valeur du point
(Corse)

NOR :: ASET2550296M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,13 € pour le territoire Corse, 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. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Ajaccio, le 20 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 15 janvier 2025

à l'accord du 8 juillet 2015
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550283M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CGT FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent avenant n° 2 à l'accord prévoyance du 8 juillet 2015 ont convenu de réviser la garantie invalidité 1^{re} catégorie des salariés cadres et de mettre en place une garantie frais d'obsèques au profit des salariés non-cadres et cadres tels que définis aux articles 5.1 et 5.2 de l'accord de prévoyance du 8 juillet 2015 et modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 1 du 14 décembre 2021.

L'accord prévoyance du 8 juillet 2015 est modifié dans les conditions ci-après :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Garantie du profit des salariés cadres

Le paragraphe c « Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié » de l'article 5.2 « Garanties au profit des salariés cadres » est remplacé par les dispositions suivantes :

« c) Garantie frais d'obsèques

En cas de décès du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès du salarié, d'une somme dont le montant est égal 75 % du PMSS (Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès des ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un Pacs, ou enfant) d'une somme dont le montant est égal 100 % du PMSS (Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés. »

L'alinéa « Invalidité » situé dans le paragraphe e « Incapacité de travail. Invalidité. Incapacité permanente professionnelle (IPP) » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Invalidité

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du participant ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le participant est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1^{re} catégorie : 60 % du salaire de référence ;
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie : 75 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du participant.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale. »

Article 2 | Garantie au profit des salariés non-cadres

Le paragraphe f « Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié » de l'article 5.1 « Garanties au profit des salariés non-cadres » est remplacé par les dispositions suivantes :

« f) Garantie frais d'obsèques

En cas de décès du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès du salarié, d'une somme dont le montant est égal 75 % du PMSS (Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès des ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un Pacs, ou enfant) d'une somme dont le montant est

égal 100 % du PMSS (Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés. »

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, quel que soit leur effectif.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} avril 2025. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, précisées par les articles D. 2231-2 et suivants. Il fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 février 2025

relatif aux salaires au 1^{er} mars 2025
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2550218M

IDCC : 2609

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;
CFTC Centre ;
UR Bois CFDT Centre ;
CFE-CGC Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 de la région Centre-Val de Loire 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 Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} mars 2025.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Pour la région Centre-Val de Loire, 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 comme indiqué dans le tableau ci-après :

Position	Horaire collectif à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année
Niveau A	1 808 €
Niveau B	1 907 €
Niveau C	2 049 €
Niveau D	2 185 €
Niveau E	2 419 €
Niveau F	2 777 €
Niveau G	3 042 €
Niveau H	3 311 €

Article 2

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 3

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 d'Orléans.

Article 4

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

Fait à Olivet, le 3 février 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : **3205** | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(23 novembre 2018)

Avenant n° 929 du 28 janvier 2025

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2025

NOR : ASET2550291M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Entre la fédération nationale des coopératives de consommateurs et les organisations syndicales soussignées, il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} février 2025.

Article 2 | *Revalorisation des salaires minima*

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 802,00
2	1 839,57

Groupes	Salaire mensuel minimal
3	1 861,86
4	1 877,91
5	1 906,97
6	1 980,08
7	2 121,53
8a	2 464,00
8b	2 608,80
9a	2 727,27
9b	3 566,15

Article 3 | *Date d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} février 2025.

Article 4 | *Égalité professionnelle*

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | *Formalités. Publicité*

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 13 février 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mars 2025
(Savoie)

NOR : ASET2550235M

IDCC : 3248

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

UIMM Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

USM FO,

d'autre part,

Préambule

L'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie fixe la formule de calcul de la prime d'ancienneté applicable pour l'ensemble du territoire national mais retient que la valeur de point servant à ce calcul fait l'objet d'une négociation territoriale.

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis le 24 janvier 2025 afin de négocier, la valeur de point applicable pour le calcul de la prime d'ancienneté pour les salariés de la métallurgie de la Savoie dont les emplois classés dans les groupes A à E.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celui-ci.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ géographique de la CPTN de la Savoie, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Valeur de point au 1^{er} mars 2025

La valeur du point applicable pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie est fixé, pour les salariés de la métallurgie de la Savoie dont les emplois classés dans les groupes A à E, à :

■ 5,50 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

En effet, le présent accord a pour objet de fixer la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5 | Formalités 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 par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

Fait à Chambéry, le 13 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250100-000325

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
