



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2025-16**  
19 avril 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° 2025-16 du 19 avril 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	116

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-16 du 19 avril 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 80 du 20 mars 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I).....	5
<b>IDCC 18   Textile-industrie</b> : accord du 21 février 2025 relatif aux salaires minima mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2025 .....	8
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : avenant du 13 mars 2025 à l'accord du 9 janvier 2025 relatif aux salariés aidants .....	12
<b>IDCC 489   Cartonnage</b> : avenant n° 166 du 12 mars 2025 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mai 2025 .....	14
<b>IDCC 915   Expertises-évaluations. Sociétés</b> : avenant n° 74 du 4 février 2025 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2025.....	17
<b>IDCC 993   Prothésistes dentaires</b> : protocole d'accord du 21 mars 2025 relatif à la revalorisation de la grille des salaires .....	20
<b>IDCC 1408   Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce</b> : accord du 13 mars 2025 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> mai 2025.....	22
<b>IDCC 1501   Restauration-rapide</b> : avenant n° 71 du 12 mars 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	26
<b>IDCC 1501   Restauration-rapide</b> : avenant du 12 mars 2025 à l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs et travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail .....	42
<b>IDCC 1607   Jeux-jouets-industries</b> : avenant n° 95 du 4 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels.....	44
<b>IDCC 1794   Retraites-complémentaires-institutions</b> : accord du 21 mars 2025 relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie pour l'année 2025.....	47
<b>IDCC 2121   Édition</b> : accord du 28 janvier 2025 relatif aux négociations annuelles obligatoires .....	50
<b>IDCC 2596   Coiffure</b> : avenant n° 9 du 12 mars 2025 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé .....	88
<b>IDCC 3168   Photographie-professions</b> : avenant n° 3 du 27 juin 2023 relatif au régime de remboursement complémentaire frais de santé .....	95

<b>IDCC 3238   Production-transformation-papiers-cartons</b> : avenant n° 13 du 23 janvier 2025 relatif à la mise à jour de la convention collective.....	98
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Corse-du-Sud, Haute-Corse)</b> : accord du 11 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2025.	101
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Méditerranée Ouest)</b> : accord du 7 mars 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2025 .....	105
<b>IDCC 3249   Industries-carrières-matériaux-construction (Sud PACA et Corse)</b> : accord du 26 février 2025 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques conventionnels .....	108
<b>IDCC 3249   Industries-carrières-matériaux-construction (Auvergne-Rhône-Alpes)</b> : accord du 20 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM .....	112

**Avenant n° 80 du 20 mars 2025**  
relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

NOR : ASET2550415M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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° 1 à 79, ce dernier en date du 6 février 2025, est à nouveau modifié comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Taux des indemnités forfaitaires**

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

**Article 2 | Durée et entrée en application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du 1<sup>er</sup> avril 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 20 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

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

Chiffres en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,54	Article 8.1 – alinéas 2 et 3 Article 9.10 – alinéa 1 Article 11
Indemnité de repas unique	9,59	Article 8.1 – alinéa 1
Indemnité spéciale	4,34	Article 8.2 – alinéa 2 Article 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	7,68	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	4,34	Article 10 – alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	33,03	Article 10 – alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	36,37	Article 11

**Accord du 21 février 2025**  
relatif aux salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> mars 2025

NOR : ASET2550430M

IDCC : 18

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

**SFTAS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, le barème de rémunérations minimales, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996.

Les parties signataires rappellent que les classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 sont maintenues jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Le barème est présenté en termes de minima. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,19 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relevaient de la branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996), sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.



## Article 1<sup>er</sup> | Révision du barème des salaires minima mensuels

Conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996, les salaires minima mensuels des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1<sup>er</sup> mars 2025.

### Barème des salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> mars 2025

Salaire mensuel garanti (base 35 heures/semaine ou 152,19 heures/mois).

Coefficient	Au 1 <sup>er</sup> mars 2025
210	1 829 €
225	1 835 €
240	1 840 €
255	1 850 €
270	1 860 €
285	1 872 €
300	1 884 €
315	1 893 €
330	1 903 €
345	2 004 €
360	2 137 €
375	2 270 €
390	2 401 €
405	2 587 €
420	2 725 €
435	2 911 €
450	3 098 €
500	3 470 €
600	4 325 €
700	5 395 €
800	6 680 €

## Article 2 | Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures/semaine) est fixée à 22 000 € pour l'année 2025/2026 (vérification à faire au 31 mars 2026).

(Voir page suivante.)

### Article 3 | *Rémunération garantie annuelle*

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures/semaine) sont fixées à :

	Période 04/2025 – 03/2026 <sup>[1]</sup>
RGA (niveau de responsabilité B)	22 000 €
RGA (niveau de responsabilité C)	22 100 €
RGA (niveau de responsabilité D)	22 700 €
RGA (niveau de responsabilité E)	22 900 €
RGA (niveau de responsabilité F)	27 300 €
RGA (niveau de responsabilité G)	31 100 €
RGA (niveau de responsabilité H)	37 000 €

[1] Vérification à faire au 31 mars 2026.

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

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

### Article 5 | *Revalorisation de l'indemnité journalière de panier de nuit*

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, le montant de l'indemnité journalière de panier de nuit prévue par l'article VII C1 de l'annexe I ATAM de la convention collective nationale du 6 juin 1996 est fixé à 7,40 €.

### Article 6 | *Rémunérations garanties annuelles*

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'annexe I ATAM fascicule I de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 continuent à s'appliquer aux salariés de l'ancienne branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés jusqu'au 31 décembre 2026, les classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 étant maintenues jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 18) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'annexe I ATAM fascicule I de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 :

Les rémunérations garanties annuelles sont des rémunérations brutes qui comprennent tous les éléments de la rémunération, qu'ils soient versés mensuellement ou selon d'autres périodicités ainsi que les avantages en nature soumis à impôts, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les rémunérations annuelles sont garanties à tous les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours et ayant travaillé effectivement à temps complet selon l'horaire en cours.

En cas de travail à temps partiel, les salariés qui répondent aux conditions ci-dessus bénéficient de la rémunération garantie annuelle au prorata de leur temps de présence.

De même, un prorata est calculé en cas de changement de rémunération garantie annuelle en cours d'année.

Les rémunérations garanties annuelles sont fixées en même temps que les salaires mensuels minima garantis.

Les rémunérations garanties annuelles sont majorées de :

- 3 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 15 ans d'ancienneté.

## **Article 7 | Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2025, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

## **Article 8 | Négociation sur les minima conventionnels 2026**

Les parties signataires conviennent de tenir, début octobre 2025, une réunion de la CPPNI relative à la négociation sur les minima conventionnels 2026 de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

## **Article 9 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension**

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2025.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

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

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

*Fait à Paris, le 21 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 13 mars 2025**

à l'accord du 9 janvier 2025  
relatif aux salariés aidants

NOR : ASET2550436M

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 FCC,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la procédure de demande d'extension de l'accord collectif du 9 janvier 2025 relatif aux salariés aidants, la direction générale du travail a indiqué que l'accord ne comportait pas la clause prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, renvoyant lui-même aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 pour les entreprises de moins de 50 salariés ; l'absence de cette dernière constituant un refus d'extension.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu du présent avenant de mise en conformité.

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

À la suite de l'article 19 de l'accord collectif du 9 janvier 2025 relatif aux salariés aidants, il est ajouté un article 20 rédigé comme suit :

**« Article 20 | 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. En effet, la ques-

tion des aidants est un enjeu concernant l'ensemble des entreprises, peu importe leur effectif. »

## **Article 2 | 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 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 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | 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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 6 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles l'extension du présent accord collectif.

*Fait à Paris, le 13 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 166 du 12 mars 2025**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mai 2025

NOR : ASET2550438M

IDCC : 489

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

**CAP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **I. Préambule**

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

## II. Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2025 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	18,61	2 822,58 €
315	17,03	2 582,94 €
290	15,90	2 411,55 €
275	15,23	2 309,93 €
260	14,52	2 202,25 €
240	13,88	2 105,18 €
220	13,05	1 979,29 €
210	12,67	1 921,66 €
200	12,44	1 886,77 €
195	12,37	1 876,16 €
190	12,28	1 862,51 €
185	12,21	1 851,89 €
180	12,14	1 841,27 €

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l’employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d’ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d’un remboursement de frais.

## III. Salaires minima professionnels des cadres

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération 1 <sup>er</sup> mai 2025	Rémunération mensuelle minimale
700	66 053 €	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 <sup>[1]</sup>
600	56 980 €	
510	48 796 €	
470	45 142 €	
410	39 707 €	
355	34 696 €	

[1] Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d’éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

### Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

### Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

### Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

## IV. Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

*Fait à Paris, le 12 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 74 du 4 février 2025**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2025

NOR : ASET2550446M

IDCC : 915

---

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

**FSE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**CFE-CGC SNECA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations représentatives composant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont réunies afin d'évoquer les salaires sur invitation adressée à chacune d'elles.

Une 1<sup>re</sup> réunion s'est tenue le 9 janvier 2025 au cours de laquelle les partenaires ont échangé et exprimé leurs positions sur la base d'une proposition faite par les organisations syndicales des salariés.

Une 2<sup>e</sup> réunion a eu lieu le 27 janvier 2025 au cours de laquelle des contre-propositions ont été débattues entre les parties.

Une 3<sup>e</sup> réunion a eu lieu le 4 février 2025, qui a permis d'aboutir à la conclusion du présent accord.

Les partenaires ont également convenu de mener en 2025 une réflexion approfondie sur la structure de la grille des SMC afin de répondre à la demande de la direction générale du travail concernant le tassement de la grille salariale, pour les niveaux non cadres en particulier. Comme cela avait déjà été formulé dans l'avenant n° 72, cette réflexion devra inclure la question de la révision de la grille de classification de la convention collective.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (IDCC n° 915).

## Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'avenant n° 72 du 6 novembre 2023, ayant le même objet.

La grille des minima conventionnels annuels dans la branche (sur la base de la durée légale de travail) est modifiée comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 :

Niveau	Salaire annuel minimum conventionnel (en brut)
N 1	23 553 €
N 2	23 876 €
N 3	24 101 €
N 4	24 698 €
N 5	26 724 €
N 6	28 703 €
N 7	31 896 €
N 8	36 005 €
N 9	42 377 €
N 10	52 419 €

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail en vertu desquelles « tout employeur assure pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Elles rappellent également que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle et demandent aux entreprises de veiller à corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

## Article 3 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de sa nature et de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

## Article 4 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et suivants du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 4 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Protocole d'accord du 21 mars 2025**

relatif à la valorisation de la grille des salaires

NOR : ASET2550428M

IDCC : 993

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

**UNPPD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-jointe.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

*Fait à Paris, le 21 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Salaires

Catégories professionnelles	Salaire brut en €
Personnels de service	1 837 €
Secrétaire administratif	1 854 €
Aide-comptable	
Comptable	2 000 €

Catégories professionnelles	Échelons	Salaire brut en €
Employé en prothèse dentaire		1 849 €
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 857 €
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 916 €
	TQ2	2 107 €
	TQ3	2 224 €
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	2 282 €
	PHQ2	2 510 €
Responsable de secteur		2 701 €
Chef de laboratoire		3 235 €

Primes	
Prime mensuelle titulaire du CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF »	85 €
Prime mensuelle titulaire du certificat « Opérateur en CFAO niveau I »	85 €
Prime mensuelle titulaire du titre » Prothésiste dentaire numérique »	105 €
Prime mensuelle titulaire du CPES de spécialisation en PCMIP ou de spécialisation en céramique et occlusion	160 €

**Accord du 13 mars 2025**

relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels  
au 1<sup>er</sup> mai 2025

NOR : ASET2550434M

IDCC : 1408

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

**FF3C,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FEETS FO ;**

**CAT ;**

**CFE-CGC pétrole et énergies nouvelles,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 13 mars 2025.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

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

Le présent accord portant revalorisation des salaires minima conventionnels s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

**Article 2 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spé-

cifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### **Article 3 | Revalorisation des minima**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent d'une revalorisation sur l'ensemble des coefficients de la grille des salaires minima conventionnels, qui s'applique de la manière suivante :

#### **+ 2 % sur l'ensemble des coefficients de la grille**

Les nouvelles valeurs des salaires minima et des primes d'ancienneté conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse en annexe.

### **Article 4 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle**

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le présent accord confirme les dispositions mentionnées dans les précédents accords relatifs aux salaires :

Ainsi, la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes ;
- et pour les entreprises concernées, de publier sur leurs sites internet leur index de l'égalité professionnelle.

### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Les parties conviennent que la mise en œuvre de cet accord doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, et au plus tard à compter de la date d'extension de l'accord au sein des autres entreprises de la branche.

### **Article 6 | Dispositions générales**

#### **Formalités**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
  - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

*Fait à Paris, le 13 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)



Annexe Salaires minima conventionnels et primes d’ancienneté applicables  
au 1<sup>er</sup> mai 2025

(En euros.)

Coefficient	Valeur au 1 <sup>er</sup> mai 2025	Cumul annuel	Prime d'ancienneté								15 ans 15 %
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	
200	1 852,12	22 225,39	55,56	111,13	166,69	185,21	203,73	222,25	240,78	259,30	277,82
210	1 858,37	22 300,42	55,75	111,50	167,25	185,84	204,42	223,00	241,59	260,17	278,76
220	1 867,80	22 413,64	56,03	112,07	168,10	186,78	205,46	224,14	242,81	261,49	280,17
230	1 882,42	22 589,04	56,47	112,95	169,42	188,24	207,07	225,89	244,71	263,54	282,36
240	1 911,42	22 937,03	57,34	114,69	172,03	191,14	210,26	229,37	248,48	267,60	286,71
250	1 989,36	23 872,28	59,68	119,36	179,04	198,94	218,83	238,72	258,62	278,51	298,40
300	2 145,22	25 742,68	64,36	128,71	193,07	214,52	235,97	257,43	278,88	300,33	321,78
310	2 456,96	29 483,47	73,71	147,42	221,13	245,70	270,27	294,83	319,40	343,97	368,54
320	2 768,68	33 224,13	83,06	166,12	249,18	276,87	304,55	332,24	359,93	387,61	415,30
400	2 846,62	34 159,39									
410	3 158,36	37 900,30									
420	3 781,82	45 381,88									
430	4 405,29	52 863,46									
440	5 183,63	62 215,55									
450	6 119,83	73 437,92									
460	7 522,62	90 271,47									

**Avenant n° 71 du 12 mars 2025**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550435M

IDCC : 1501

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

**SNARR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT services ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser et renforcer la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 et poursuivie par l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017, en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également, via la signature du présent avenant, mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes.

Il est à noter que ce présent avenant n° 71 annule et remplace l'avenant n° 70 signé le 4 octobre 2024 au sein de la branche de la restauration rapide (IDCC 1501).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des entreprises, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose.

En outre, il est rappelé, comme le prévoit l'article L. 2253-1 du code du travail, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, a montré une situation ne présentant pas d'écart manifeste tout en mettant en évidence la nécessité de travailler sur des pistes de progression.

Le présent avenant constitue un socle de référence qui doit permettre à chaque entreprise de poursuivre et de renforcer une politique dynamique d'égalité professionnelle et de développer toute action visant à corriger durablement les inégalités éventuellement constatées.

Il traduit la volonté des parties signataires de rechercher :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel et au titre des conditions de travail et d'emploi ;
- à lutter contre le sexisme et tout agissement sexiste.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur ambition d'une démarche volontariste de la branche en intégrant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociations plus vaste, notamment celles portant sur les salaires, les classifications et celles liées à la formation professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Le présent avenant met fin et remplace l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017 en toutes ses dispositions.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent également intégralement aux entreprises de moins de 11 salariés (TPE). Toutefois, afin de prendre en compte leurs spécificités, certaines modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées, sans remettre en cause les principes fondamentaux de l'égalité professionnelle.

### **1. Sensibilisation et formation simplifiées**

Les TPE peuvent organiser des actions de sensibilisation sous forme de réunions d'équipe ou de diffusion de supports simplifiés, en l'absence d'une structure RH dédiée.

### **2. Dialogue direct avec les salariés**

En l'absence de représentants du personnel, les TPE peuvent organiser le suivi des mesures de lutte contre les discriminations et le harcèlement par un dialogue direct avec les salariés.

### **3. Mesures adaptées aux ressources disponibles**

Lorsqu'une obligation issue du présent avenant engendre une charge excessive pour une TPE, celle-ci peut proposer des alternatives conformes aux objectifs du texte, après consultation de ses salariés.

#### 4. Engagement dans la lutte contre le sexisme

Les TPE sont encouragées à désigner un référent interne ou un contact identifié pour signaler tout comportement inapproprié, même en l'absence d'un comité social et économique (CSE).

### **Article 2 | *Lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes***

#### **2.1. Rappel des dispositions applicables**

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme, agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes énoncées aux articles L. 1142-2-1, L. 1321-2, L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail.

À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que :

- le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, sur le genre d'une personne liée aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait fondamentalement supérieur à l'autre ;
- les agissements sexistes se caractérisent par le fait d'avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en fonction du sexe de la personne, de manière volontaire ou involontaire. Ils peuvent, par exemple, consister en des remarques renforçant des stéréotypes sexistes, en des incivilités ou encore en des compliments sur le physique ramenant les salariés à leur sexe ;
- la discrimination se traduit par une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi pouvant intervenir au quotidien dans le cadre du travail, mais aussi au moment du recrutement ou de l'octroi d'une promotion, et que discriminer un ou une salarié(e) revient à utiliser un motif illicite afin de le/la différencier d'autres personnes ;
- le harcèlement moral se caractérise par un comportement abusif et des actions répétées comme des paroles, gestes, méthodes de travail ou comportements hostiles, dégradants, humiliants ou intimidants pouvant se caractériser par des critiques constantes, des insultes, des moqueries et des humiliations, des menaces, des sabotages ou rumeurs malveillantes ;
- le harcèlement sexuel est constitué par le fait d'imposer de manière répétée à une personne des comportements et/ou des propos à connotation sexuelle ou sexiste, ou encore par le fait de faire pression de manière grave sur un ou une employé(e) dans l'objectif d'obtenir de sa part un acte sexuel et ce, sans nécessité de répétition.

Les organisations syndicales et patronales représentatives signataires demandent aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de discrimination, harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait du personnel ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (client, intervenant extérieur...).

Les parties signataires rappellent également que :

- l'employeur, au titre de son obligation de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner ;
- les agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables ;

- le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral sexuel et aux agissements sexistes. Les employeurs doivent également porter à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen :
  - les dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ;
  - les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur(rice) compétent(e), du défenseur des droits ;
  - les coordonnées du/de la référent(e) que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
  - pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du/de la référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

## **2.2. Prévenir les situations de sexisme, d'agissements sexistes, de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes**

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation et la formation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes du sexisme, des agissements sexistes, des situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes ses formes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent avenant et déclinés par les entreprises.

Ainsi, les actions de sensibilisation et de formation arrêtées ci-après seront applicables par les entreprises adhérentes dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant :

### **2.2.1. Sensibilisation**

Pour assurer cette sensibilisation, les entreprises remettront aux nouveaux embauchés lors de leur intégration dans l'entreprise, un document d'information reprenant notamment les principes applicables en matière de sexisme, d'agissements sexistes, de situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes.

Afin de permettre aux salariés et entreprises de la branche qui le souhaitent, d'accéder aux informations précises applicables en la matière, un référencement des sites et publication est annexé au présent avenant. Un document digital reprenant ces informations sera également inséré sur le site internet du Snarr.

### **2.2.2. Formation**

Afin de soutenir la démarche globale de prévention initiée et de prévenir les risques psychosociaux, chaque entreprise mettra en place, *a minima* pour les équipes managériales ou plus largement pour l'ensemble de ses salariés si cela peut être envisageable, une action de formation afin que les salariés adaptent leur comportement ou sachent comment réagir dans ce cas. Cette formation leur sera dispensée dans les 3 mois suivants leur intégration ou leur évolution à un poste de management dans l'entreprise.

### **2.2.3. Référent harcèlement**

Pour rappel, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné :

- parmi les élus du personnel au sein des comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
- par l'employeur dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante (art. L. 1153-5-1 du code du travail).

Dans le but de promouvoir un environnement de travail sûr et respectueux, les parties signataires ont prévu que le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, actuellement désigné dans les entreprises employant au moins deux cent cinquante salariés conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, sera également désigné dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

En complément, et afin de garantir, si nécessaire, un accompagnement et un soutien approprié pour tous les employés dans chaque entreprise, les parties signataires souhaitent étendre les compétences de ce référent « entreprise » en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, à toutes les natures de harcèlement (sexuel, mais également moral).

Afin de simplifier cette désignation, il est expressément convenu que le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi désigné pourra, en cohérence avec ses missions et responsabilités en la matière, être la personne désignée précédemment comme référent entreprise « santé et sécurité au travail » conformément aux dispositions de l'article L. 4644-1 du code du travail.

Pour rappel, en application de l'article L. 2315-18 du code du travail, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres et le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

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

### **3.1. En matière d'accès à l'emploi**

Conformément aux dispositions légales applicables mais également pour promouvoir la diversité, l'inclusion, et ainsi favoriser un environnement de travail positif, les employeurs s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences de l'expérience professionnelle et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les offres d'emploi, y compris les postes à responsabilités, soient portées à la connaissance de l'ensemble du personnel via les modes de communication propres à l'entreprise, afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Les entreprises prendront toutes les dispositions nécessaires leur permettant de traiter l'ensemble des candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétences, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, l'entreprise informera, par tout moyen (affichage ou document remis à l'intégration), le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression pour que le volume d'embauches entre les femmes et les hommes soit équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

### **3.2. En matière de formation professionnelle**

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Ainsi, l'accès aux programmes de formation professionnelle est fondé, pour chaque salarié, quel que soit son sexe, situation de famille ou état de grossesse, sur la seule nécessité de développer son expertise, d'acquérir une compétence ou de développer son savoir-faire afin notamment de maintenir et/ou accroître son employabilité.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs s'efforceront de :

- valoriser les filières à dominante masculine ou féminine auprès du sexe opposé, en mettant notamment en place des formations susceptibles d'attirer ces personnes vers les métiers concernés ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises s'efforceront de :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié 3 semaines avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations en e-learning.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

Enfin pour rappel, la convention collective garantit au profit des salariés à temps partiel des droits équivalents aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

### **3.3. En matière de promotion et d'évolution professionnelle**

Les parties signataires rappellent que les critères de promotion et d'évolution professionnelle ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences, de l'expérience et des aptitudes professionnelles pré-requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

Ainsi, les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilités.

Dans ce cadre et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

L'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.



### 3.4. En matière de rémunération

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des piliers de l'égalité professionnelle. Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer de manière stricte et tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme au principe « travail égal, salaire égal » et ne génère en aucun cas de discrimination entre les femmes et les hommes.

Enfin, et conformément aux dispositions applicables, les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

## Article 4 | *Exercice de la parentalité*

### 4.1. Grossesse, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant

#### 4.1.1. Protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s en état de grossesse et/ou bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, s'applique :

- de manière relative, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, la naissance ou l'adoption de l'enfant :
  - lorsque la salariée est en état de grossesse médicalement constaté et en a informé son employeur ;
  - pendant les 10 semaines suivant l'interruption spontanée de grossesse de la salariée, médicalement constatée, intervenue entre la 14<sup>e</sup> et la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée incluse ;
  - pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité de la salariée ou la fin des congés payés pris immédiatement par celle-ci à l'issue du congé de maternité le cas échéant ;
  - pendant les 10 semaines suivant le congé d'adoption (disposition applicable à la mère et à la personne liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre) ;
  - pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant (disposition applicable à la mère et à la personne liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre).
- de manière absolue, pendant :
  - l'intégralité du congé maternité auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
  - l'intégralité de l'arrêt de travail lié à l'état pathologique de grossesse (attesté par un certificat médical), auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
  - la période de congés payés prise immédiatement après le congé maternité ;
  - l'intégralité du congé postnatal dont bénéficie le/la salarié(e) à la suite du décès de la mère de l'enfant avec laquelle il/elle était lié(e) par mariage, Pacs ou concubinage/union libre ;



- l'intégralité du congé d'adoption auquel le ou la salarié(e) a droit lorsqu'il/elle s'est vu confier un enfant par décision d'un service, agence, organisme ou autorité compétente.

#### 4.1.2. Adaptation du travail en raison de l'état de grossesse ou du parcours de procréation médicalement assistée (PMA)

Il est rappelé que les dispositions ci-après s'appliquent quel que soit le statut de la femme en état de grossesse médicalement constatée dès lors que l'employeur sera informé de ladite situation :

■ **Pauses rémunérées** : en vue d'assurer la protection des femmes enceintes, les parties signataires entendent reprendre les dispositions de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 comme ci-après :

Article 14 de la convention collective nationale « Travail des femmes » : « L'emploi des femmes est fixé en application des textes en vigueur. Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.

À compter du 5<sup>e</sup> mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures,
- deux fois 15 minutes si leur journée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures.

Les modalités de ce temps de pause seront définies d'un commun accord entre les parties ».

■ **Autorisations d'absences** : il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les salarié(e)s qui peuvent justifier de l'état de grossesse de la personne avec laquelle ils sont en couple (liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre), bénéficieront de trois autorisations d'absence de 1 demi-journée chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ;

■ **Travail de nuit** : Les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective nationale de la restauration rapide relatif au travail de nuit, et notamment qu'à sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Des autorisations d'absences sont également accordées aux femmes poursuivant un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) pour les actes médicaux nécessaires audit parcours, dans les conditions prévues par l'article L. 1225-16 du code du travail.

#### 4.1.3. Congé maternité et congé d'adoption

■ Emploi et rémunération à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption : à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le/la salarié(e) bénéficie également d'une majoration de salaire correspondant aux augmentations générales ou à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé maternité ou d'adoption par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, par les salariés de la même catégorie professionnelle pendant le congé maternité ou d'adoption du/de la salarié(e) en question sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation ;

■ Congés payés à l'issue du congé maternité ou d'adoption : à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise.

■ Ancienneté et avantages : la période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé maternité ou d'adoption.

#### 4.1.4. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, accordé sans conditions d'ancienneté, n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère (liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre).

■ Emploi et rémunération à l'issue du congé paternité et d'accueil de l'enfant : à l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

■ Ancienneté et avantages : la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

### 4.2. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Actuellement, et sous réserve des évolutions législatives à venir, le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de la demande dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

#### 4.2.1. Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé parental d'éducation, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### 4.2.2. Ancienneté et avantages

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé parental d'éducation.

### 4.3. Congé de présence parentale

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s bénéficiant d'un congé de présence parentale en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger au congé de présence parentale et donc à l'état de santé de l'enfant, s'applique :

- pendant l'intégralité du congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit ;
- pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit est fractionné ou pris à temps partiel.

#### 4.3.1. Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé de présence parentale, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### 4.3.2. Ancienneté et avantages

La période de congé de présence parentale est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé de présence parentale.

## Article 5 | *Accompagnement de la parentalité en entreprise afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie familiale*

Les parties signataires rappellent que la parentalité s'adresse à tout salarié parent, de sexe masculin comme féminin, en couple ou célibataire. Elles réaffirment ainsi leur volonté de prendre en compte la situation familiale des parents afin que celle-ci ne soit pas un frein à leur carrière professionnelle et de les aider à concilier leur vie professionnelle et personnelle pour favoriser leur retour au travail et améliorer ainsi leur qualité de vie et conditions de travail.

### 5.1. Communication et management

Afin d'aider les salariés concernés, la parentalité ne doit pas être un facteur d'exclusion et de discrimination mais au contraire, être valorisée par les équipes de direction. L'écoute des salariés et la bienveillance doit être favorisée afin d'être en mesure de concilier la vie professionnelle et personnelle des salariés tout en répondant aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises qui les emploient.

Ainsi, et afin d'encourager les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale, les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur de la restauration rapide de s'inspirer des bonnes pratiques issues de la version 2016 du « Guide du manager de proximité – conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! » publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et consultable gratuitement sur le site internet de l'observatoire.

### 5.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé d'adoption.

Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes susvisées.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés avec le/la salarié(e) ses besoins en termes d'accompagnement et de suivi d'actions de formation, et son projet professionnel.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur informera le/la salarié(e) dudit entretien professionnel par tout moyen approprié.

Pour rappel, l'article L. 6315-1 du code du travail précise que cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

### 5.3. Aménagement temporaire des horaires de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs parents d'enfants en bas âge reprenant leur poste de travail à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet et de favoriser la mixité des emplois, il a été convenu de leur laisser la possibilité de bénéficier d'un aménagement temporaire de leurs horaires de travail pour leur permettre de concilier au mieux leur vie professionnelle et familiale :

- en aménageant temporairement leurs disponibilités contractuelles ou en diminuant le cas échéant s'ils en expriment le souhait, leur durée mensuelle contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel ;
- en privilégiant temporairement la planification d'horaires de travail compatibles avec la garde de leur enfant ou encore en leur accordant une répartition du travail sur 4 jours de travail par semaine pour les salariés à temps complet (avec deux jours de repos consécutifs et un 3<sup>e</sup> jour de repos mobile).

Dans la mesure du possible, si l'activité opérationnelle et commerciale et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre positivement aux salarié(e)s à temps partiel ou à temps complet qui exprimeraient la demande de bénéficier d'un tel aménagement.

Cet aménagement d'horaires ne pourra excéder une durée initiale de 3 mois à compter de leur reprise de poste et pourra le cas échéant, dans le cadre d'une nouvelle demande, avec l'accord des deux parties et si l'activité opérationnelle et commerciale le permettent, être renouvelée une fois pour la même durée.

En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

### 5.4. Ordre des départs en congés

Afin de répondre aux besoins des salariés en matière de parentalité, l'ordre des départs en congés tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, en priorisant par exemple la prise de congés des salariés :

- ayant des enfants scolarisés lors des périodes de vacances scolaires ;
- séparés ou divorcés, en correspondance avec les jugements rendus de droit de garde ;
- aidants familiaux, ayant au sein de leur foyer un enfant ou adulte handicapé.

### 5.5. Réunions de travail

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les réunions de travail ne débordent pas des horaires de travail planifiés.

### 5.6. Travail de nuit

En matière de travail de nuit, et afin de permettre, pour les salariés à temps complet relevant préalablement et pour la période concernée, du statut de travailleur de nuit, la planification d'horaires de travail compatibles avec la garde de leur enfant, les parties signataires souhaitent modifier l'article 36.a.3 relatif à la durée du travail et des pauses des travailleurs de nuit comme suit :

#### « Article 36.a.3 | Durée du travail et pauses

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 10 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunéré ou non, d'une durée minimale de 20 minutes. »

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l'article 36.c de la convention collective nationale de la restauration rapide d'ores et déjà applicables en matière de conditions de travail des travailleurs de nuit, et notamment :

### « Priorité d'emploi

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, en font la demande à leur employeur. Tout refus de ce dernier devra être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux horaires auxquels il devra se conformer. S'il y a lieu, l'accord de l'employeur et du salarié est constaté dans le cadre d'un avenant au contrat. »

### « Égalité de traitement

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

L'accès à la formation des travailleurs de nuit doit s'opérer dans les mêmes conditions que pour les travailleurs de jour. En raison de la spécificité attachée à l'exécution des horaires de nuit, l'employeur portera une attention particulière aux conditions d'accès et d'exécution de la formation. »

### « Respect des obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant en journée peut refuser d'accepter une affectation sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. »

### « Protection de la maternité

À sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie, indépendamment de son ancienneté dans l'entreprise, de la garantie de rémunération prévue à l'article 19.B de la présente convention collective nationale, c'est-à-dire du maintien, pendant 30 jours, de 90 % de la rémunération brute qu'elle aurait gagnée si elle avait continué à travailler et, pendant les 30 jours suivants, de 70 % de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours. »

## **Article 6 | Intégration des informations de situation comparée dans la BDESE**

Les parties signataires entendent rappeler que le sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordé lors de la consultation annuelle du comité social et économique (CSE) relative à la politique sociale de l'entreprise, en application de l'article L. 2312-26 du code du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE), dans les conditions prévues à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes, issus de la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) et énumérés aux articles R. 2312-7 et suivants du code du travail ainsi qu'au regard de l'index égalité hommes-femmes visé aux articles L. 2242-9 et suivants du même code.

## **Article 7 | Suivi**

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche et les évolutions constatées, un focus sera fait sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche.

## **Article 8 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 ans à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 9 | Dispositions finales**

### **9.1. Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

## 9.2. Dénonciation ou modification

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 et L. 2261-9 et suivants du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

*Fait à Paris, le 12 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexes**

### **Guide égalité TPE/PME**

Publié par le ministère du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>.

### **Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner – Guide pratique et juridique**

Publié par le ministère du travail.

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf).

### **Lutte contre les violences faites aux femmes – Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail**

Publié par le ministère de l'économie des finances et de la relance.

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/guide-vss-comprendre-et-agir-2021.pdf>.

### **Violence et harcèlement au travail : un guide pratique pour les employeurs**

Publié par l'organisation internationale du travail (OIT)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_862628.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862628.pdf).

### **Violences faites aux femmes : quels rôles pour les CRH et manager ?**

Publié par l'organisation des Nations Unies (ONU)

<https://static1.squarespace.com/static/5c78efe065019f922db505cb/t/652e3ccf5a3818191f7d9a1c/1697529041375/ONUFR+LE+GUIDE+Violences+faites+aux+femmes+-+quels+r%C3%B4les+pour+les+DRH+et+les+managers.pdf>.

### **Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir**

Publié par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

<https://www.anact.fr/sexisme-sans-facon>.

### **Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ?**

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

[https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED %206520](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206520).

### **Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien**

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

[https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED %206250](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206250).

### **Risques psychosociaux Comment agir en prévention ?**

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

[https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED %206349](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349).



## **Sexisme au travail : 4 webinaires pour réussir sa démarche de prévention**

Publié par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract)

Module 1 – Sexisme : un nouveau risque professionnel ?

Module 2 – Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ?

Module 3 – Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ?

Module 4 – Sexisme au travail : comment traiter un cas ?

<https://normandie.aract.fr/ressources/web-tv/sexisme-au-travail---4-webinaires-pour-reussir-sa-demarche-de-prevention.html>.

## **Webinaire « Comment prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise ? »**

[https://www.youtube.com/watch?v=SLO-l8\\_tjxU](https://www.youtube.com/watch?v=SLO-l8_tjxU).

## **Harcèlement au travail : savoir se défendre et le prévenir ?**

<https://www.youtube.com/watch?v=1VryrpBGGpU>.

## **Webinaire : prévenir le harcèlement et le sexisme au travail**

<https://www.youtube.com/watch?v=F6b3AfOR9z4>.

## **Webinaire : prévention du harcèlement sexuel au travail**

<https://www.youtube.com/watch?v=ZKLrUxkdwfM>.

**Avenant du 12 mars 2025**

à l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024

relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs,  
travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2550433M

IDCC : 1501

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

**SNARR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT services ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Les organisations syndicales et patronales de la branche de la restauration rapide ont constaté l'absence d'une clause spécifique aux très petites entreprises (TPE) dans l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 à l'avenant n° 69 signé le 30 avril 2024.

Les parties signataires conviennent en conséquence des dispositions suivantes :

**1.** Au sein de l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024, les organisations syndicales et patronales ont rectifié la rédaction de l'article 9, conformément aux négociations qui se sont déroulées. La rédaction suivante a été adoptée :

**« Article 9 | Période d'essai**

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

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

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés.

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

**2.** Par ce présent avenant et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations syndicales et patronales s'entendent sur le fait que les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 à l'avenant n° 69 du 30 avril 2024 ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelle que soit leur taille, y compris aux très petites entreprises (TPE), pour les raisons ci-dessous.

La durée de la période d'essai, telle que définie dans l'article 9 ci-dessus, est en effet adaptée aux besoins et aux spécificités des entreprises de toutes tailles, y compris celles de moins de 11 salariés (TPE), compte tenu :

- du principe d'égalité de traitement : la période d'essai vise à permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son poste et au salarié d'apprécier si les fonctions lui conviennent. Cette nécessité est commune à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ;
- de l'absence de contraintes excessives pour les TPE : les durées de période d'essai retenues dans l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 restent conformes aux durées maximales légales fixées par le code du travail (art. L. 1221-19). Ces durées offrent aux TPE une flexibilité suffisante sans générer de contraintes administratives ou de complexité supplémentaire.

L'ensemble des dispositions de l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 sont par conséquent applicables à toutes les TPE de la branche.

*Fait à Paris, le 12 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 95 du 4 mars 2025**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550440M

IDCC : 1607

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

**FFIJP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les parties signataires du présent avenant rappellent qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement, celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 2 du présent avenant.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que, conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

La grille fixée à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires soulignent l'importance du respect des salaires minimaux de la branche et conviennent que le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif y compris celles occupant moins de 50 salariés.

## Article 2

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

### Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coef.	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 820	1 843	1 866	1 889	1 913	1 936	759
118	1 831	1 854	1 878	1 901	1 924	1 948	763
123	1 842	1 866	1 890	1 914	1 938	1 962	786
130	1 874	1 899	1 924	1 949	1 974	1 999	818
138	1 883	1 909	1 936	1 962	1 988	2 014	854
143	1 892	1 918	1 945	1 972	1 999	2 026	876
155	1 904	1 933	1 961	1 990	2 018	2 046	929
170	1 947	1 978	2 009	2 039	2 070	2 100	1 000
180	2 005	2 037	2 069	2 101	2 133	2 165	1 046
190	2 051	2 084	2 117	2 150	2 184	2 217	1 088
200	2 112	2 146	2 181	2 216	2 251	2 285	1 135
212	2 196	2 232	2 269	2 305	2 342	2 378	1 191
220	2 240	2 278	2 315	2 353	2 390	2 428	1 227
255	2 482	2 525	2 567	2 610	2 652	2 694	1 387
290	2 729	2 776	2 823	2 870	2 917	2 965	1 543
310	2 865	2 915	2 966	3 016	3 066	3 116	1 636
330	2 994	3 047	3 099	3 152	3 205	3 258	1 724
370	3 529	3 587	3 645	3 704	3 762	3 820	1 907
440	3 597	3 665	3 733	3 801	3 869	3 937	2 225
480	3 868	3 942	4 015	4 089	4 163	4 236	2 406
520	4 137	4 216	4 295	4 374	4 453	4 532	2 588
560	4 406	4 491	4 575	4 660	4 745	4 829	2 769

## Article 3

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

Les parties conviennent qu'en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, le point sur les

négociations salariales de branche sera mis à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation afin d'ouvrir les négociations sur les salaires conventionnels et ce, dans le délai prescrit de 45 jours.

#### **Article 4**

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES  
ET DE PRÉVOYANCE**  
**(Personnel)**  
**(9 décembre 1993)**

**Accord du 21 mars 2025**

relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie pour l'année 2025

NOR : ASET2550439M

IDCC : 1794

---

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

**AEGPIRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT,**

d'autre part,

Dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires telle que prévue à l'article L. 2241-8 du code du travail, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance se sont rencontrées les 29 janvier et 26 février 2025.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-3, l'association d'employeurs a présenté les informations sur l'activité des institutions de prévoyance membres du CTIP et sur l'évolution économique du régime de retraite complémentaire en 2023, ainsi que sur les éléments de tendance 2024.

Compte tenu de la revalorisation du montant du Smic depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024, du contexte socio-économique marqué par de fortes incertitudes tant sur le périmètre retraite complémentaire que sur celui de la prévoyance, les parties soussignées conviennent ce qui suit :

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application, entrée en vigueur et objet de l'accord*

Dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance (IDCC 1794) prévu à l'article 1<sup>er</sup>, la nouvelle grille des RMMG applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025 est fixée comme suit :

Classe niveau	RMMG
1A	1 803 €
1B	1 803 €
1C	1 819 €
2A	1 829 €
2B	1 854 €
2C	1 874 €
2D	1 959 €
3A	1 877 €
3B	1 952 €
3C	2 069 €
3D	2 211 €
4A	2 068 €
4B	2 151 €
4C	2 297 €
4D	2 344 €
5A	2 365 €
5B	2 436 €
5C	2 698 €
5D	3 085 €
6A	2 955 €
6B	3 072 €
6C	3 189 €
6D	3 380 €
7B	4 056 €
7C	4 299 €
7D	4 601 €
8C	5 337 €
8D	5 551 €

Au titre de 2025, la clause de garantie prévue à l'article 9.1 de l'annexe IV de la CCN sera suspendue et donc pas appliquée.

## Article 2 | *Axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations*

Au regard du diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes, réalisé pour la réunion du 29 janvier 2025, les axes de progrès identifiés concernent l'amélioration du ratio cor-



respondant au rapport du salaire moyen des femmes sur le salaire moyen des hommes pour les classes dont le ratio est inférieur à 0,95.

Ces axes de progrès doivent faire l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises relevant de la branche, lesquelles doivent par ailleurs viser à l'atteinte d'un index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en progression.

### **Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

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

### **Article 4 | Révision, durée de l'accord, dépôt et extension**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail. En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 21 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 28 janvier 2025**  
relatif aux négociations annuelles obligatoires

NOR : ASET2550437M

IDCC : 2121

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

**SNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SFA CGT ;**

**SNAM CGT ;**

**FEC FO ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNAPSA CFE-CGC ;**

**SNELD CFE-CGC ;**

**SNPEP FO ;**

**SNLE CFDT ;**

**SN3M FO ;**

**SAMVA CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2024, qui se sont déroulées les 18 décembre 2024, 8 et 28 janvier 2025, les partenaires sociaux de la CPPNI de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, dans sa formation en annexe spécifique « Édition phonographique », ont arrêté les modalités suivantes.

**Article 1<sup>er</sup> | Augmentation des salaires**

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 5 % pour :

- les salariés permanents relevant de l'article 2 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, et en particulier de son article 2.3.4 relatif au maintien des minima et classifications de la CCN de l'édition phonographique ;
- les salariés techniciens et artistes relevant de l'annexe IX de la CCNE.

## 1. Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents :

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 pour tous les salariés permanents relevant de l'article 2 l'accord de remplacement du 12 avril 2024<sup>[1]</sup> applicable au secteur de l'édition phonographique. Ils sont fixés comme suit :

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	22 600,02 €	1 808,00 €
II	22 600,02 €	1 808,00 €
III	22 600,02 €	1 808,00 €
IV	23 787,97 €	1 903,04 €
V	25 254,78 €	2 020,38 €
VI	28 363,15 €	2 269,05 €
VII	34 759,00 €	2 780,72 €
VIII	43 157,39 €	3 452,59 €
IX	53 408,66 €	4 272,69 €

## 2. Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes-interprètes (annexe IX de la CCNE)

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, les barèmes conventionnels des techniciens du spectacle (annexe IX – chapitre 2) et les artistes-interprètes (annexe IX – chapitre 3) hors musiciens engagés pour des spectacles vivants promotionnels sont augmentés de 5 %.

Ces barèmes sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

## Article 2 | Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents de l'édition phonographique, le barème de base de la prime d'ancienneté, mentionné à l'article 2.3.2 b de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1 130,00
II	1 241,90
III	1 359,07
IV	1 485,48
V	1 752,16

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

[1] Art. 2.1 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024 : les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'édition phonographique avant la date du 12 avril 2024. C'est-à-dire celles dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

### **Article 3 | 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 vérifiables.

Les entreprises doivent donc 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 et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

### **Article 4 | Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux de l'annexe spécifique « Édition phonographique » conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation relative aux NAO avant la fin de l'année en cours, sous réserve que la tenue d'une telle négociation dans le sous-champ édition phonographique soit toujours envisageable à cette échéance au regard de l'avancement des discussions relatives à la fusion des classifications de la grande branche des éditions.

### **Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 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.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

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

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2025, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 28 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salariés relevant du chapitre 2 de l’annexe IX de la convention collective nationale de l’édition

(Les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin).

Filière son

(En euros.)

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	2° assistant son						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	1			150,13			
	2						
	3						
	4						
	Technicien des instruments/Backliner						
	1	180,16		180,16		156,13	
	2	153,72				133,32	
	3	138,12				118,90	
	4	130,90					
	Assistant son						
	1	184,96		184,96		156,13	
	2	157,32				133,32	

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	3	141,72				118,90	Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	4	134,50					
Niveau II A	Programmeur musical						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	1	182,31		182,31		159,80	
	2	155,07				136,14	
	3	139,69				122,25	
	4	132,57					
	Régisseur son/technicien son						Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	1	195,33		182,31		171,64	
	2	165,72				145,60	
	3	149,15				131,40	
	4	142,06					
	Monteur son						Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			182,31			
	2						
	3						
	4						
	Sonorisateur						
	1		168,10			171,64	
		2		143,23		168,10	145,60

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	3		129,02			131,40	
	4		121,92				
		Preneur de son/OPS					
	1	228,47		228,47		177,57	
	2	194,15				151,52	
	3	175,19				136,14	
	4	165,72					

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Niveaux	Filière son	Phonogramme	Vidéogramme	Spectacle vivant promotionnel
Niveau II B	Illustrateur sonore			
	1	203,61	203,61	
	2	172,82		
	3	156,26		
	4	147,97		
	Perchman-perchiste			
	1		227,28	
	2			
	3			
	4			
	1 <sup>er</sup> assistant son			
	1		227,28	
	2			
	3			
	4			
	Bruiteur			
	1		271,08	
	2			
	3			
	4			
	Mixeur			
	1	271,08	271,08	258,07



Niveaux	Filière son	Phonogramme	Vidéogramme	Spectacle vivant promotionnel	
	2	230,84		218,99	
	3	207,16		197,70	
	4	201,25			
	Ingénieur du son				
Niveau III	1	324,35	324,35	269,90	
	2	275,81		229,65	
	3	248,59		205,97	
	4	235,57			
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « Vidéogramme ».					
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».					
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».					
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».					

(Voir page suivante.)

Filière image graphisme

(En euros.)

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Assistant : cadreur/cameraman/OPV <sup>(1)</sup>						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1				184,96		
	2						
	3						
	4						
	Chauffeur de salle						
	1				144,12		
	2						
	3						
	4						
	Rédacteur						
	1	144,12					
	2	122,51					
	3	110,49					
	4	104,50					
	2 <sup>e</sup> assistant OPV						
	1				184,96		
	2						
	3						

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	4						
		Opérateur magnétoscope					
	1			175,34			
	2						
	3						
	4						
		Opérateur magnétoscope ralenti					
	1			175,34			
	2						
	3						
	4						
		Opérateur projectionniste					
	1					159,75	
	2					135,62	
	3					120,38	
	4						
		Opérateur prompteur					
	1			175,34		159,75	
	2					135,62	
	3					120,38	
	4						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Opérateur régie vidéo				
	1			175,34		
	2					
	3					
	4					
		Opérateur synthétiseur				
	1			175,34		
	2					
	3					
	4					
		Animateur (vidéogramme d'animation)				
	1			150,13		
	2					
	3					
	4					
	Photographe					
Niveau II A	1	181,12		181,12		181,12
	2	153,89				153,89
	3	139,08				138,50
	4	131,40				

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Présentateur					
	1		205,97		205,97	195,33	
	2		175,19			165,72	
	3		157,44			149,15	
	4		149,15				
		Illustrateur					
	1	181,12		181,12			
	2	153,89					
	3	138,50					
	4	131,40					
		Technicien vidéo					
	1			235,57			
	2						
	3						
	4						
Niveau II B		1 <sup>er</sup> assistant OPV					
	1			249,77			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau III	Cadreur/Cameraman/OPV						
	1		292,37	292,37		Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.	
	2		248,59				
	3		223,73				
	4		213,08				
	Chef OPV						
	1		338,56	338,56			
	2		287,65				
	3		259,25				
	4		246,23				
	Ingénieur de la vision						
	1			338,56			
	2						
	3						
	4						
	Directeur de la photo						
	1		472,32	472,32			
	2		401,29				
	3		361,05				
	4		343,29				

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
[1] L'assistant cadreur/caméraman/OPV ne peut être employé pour le vidéo clip.						
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « Vidéogramme ».						
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».						
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».						
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».						

Filière réalisation

(En euros.)

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I		Conseiller technique à la réalisation					
	1			275,03		159,74	
	2					135,71	
	3					122,51	
	4						
Niveau II A		2° assistant réalisateur					
	1			204,80			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II B	Assistant réalisateur						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les touristes qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1	228,47		228,47			
	2	194,15					
	3	175,19					
	4	165,72					
	Script						
	1			247,41			
	2						
	3						
	4						
	1 <sup>er</sup> assistant réalisateur						
	1			247,41			
	2						
	3						
	4						
	Réalisateur artistique						213,08  181,12  163,36
	1	213,08					
	2	181,12					
	3	163,36					
	4	155,07					



Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Réalisateur							
Niveau III	1			272,27			
	2						
	3						
	4						
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « Vidéogramme ».							
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							

Filière régie

(En euros.)

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Aide de plateau/Assistant de plateau				
Niveau I	1			144,12		138,12
	2					117,70
	3					105,69
	4					

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II A	Régisseur adjoint					
	1	182,31		182,31		159,80
	2	155,07				136,14
	3	139,69				121,92
	4	132,57				
	Régisseur					
	1	211,90		211,90		177,57
	2	179,93				151,52
	3	162,17				136,14
	4	153,89				
	Régisseur de plateau/Chef de plateau					
	1		182,31	182,31		171,64
	2		155,07			145,60
	3		139,69			131,40
	4		132,57			
	Niveau II B	Régisseur général				
1		247,41		247,41		236,76
2		210,72				201,25
3		189,41				181,12
4		179,93				

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « Vidéogramme ».							
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							

Filière production - post-production

(En euros.)

Niveaux	Filière production post-production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I		Secrétaire de production					
	1			162,13			
	2						
	3						
	4						
		Conseiller artistique de production					
	1	162,13		162,13		148,93	
	2	138,12				126,12	
	3	123,69				114,09	
	4	117,70					

Niveaux	Filière production post-production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Assistant du directeur de la distribution artistique					
	1			144,12			<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	2						
	3						
	4						
		Assistant de production					
	1			184,96			
	2						
	3						
	4						
		Assistant monteur/Monteur adjoint					
	1			182,31			
	2						
	3						
	4						
		Assistant de post-production					
	1			159,80			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière production post-production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II A		Répétiteur					<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1	165,72		165,72		138,99	
	2	140,87				118,14	
	3	126,67				106,56	
	4	120,75					
		Traducteur/Interprète					
	1	168,10		168,10		152,71	
	2	143,19				130,21	
	3	129,02				117,19	
	4	121,92					
		Copiste					
	1	168,07					
	2	143,23					
	3	129,02					
	4	121,92					
		Monteur <sup>(1)</sup>					
	1			240,30			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière production post-production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel		
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation			
Niveau II B		Coordinateur d'écriture (script éditeur)						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			226,11				
	2							
	3							
	4							
		Documentaliste/iconographe						
	1	215,46		215,46			Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.	
	2	183,50						
	3	164,54						
	4	156,26						
		Directeur de la distribution artistique						
	1			197,70			Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.	
	2							
	3							
	4							
		Chargé de production						
	1	247,41				165,72	Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.	
	2	210,72				140,87		
	3	189,41				126,67		
	4	179,93						

Niveaux	Filière production post-production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Chef monteur					
	1			293,57			
	2						
	3						
	4						
		Monteur truquiste/Truquiste					
	1			252,15			
	2						
	3						
	4						
Niveau II B		Directeur artistique de production					
	1	293,57		293,57		189,41	
	2	249,77				160,99	
	3	224,92				144,41	
	4	213,08					
		Coordinateur/directeur musical					
	1	293,57		293,57		189,41	
	2	249,77				160,99	
	3	224,92				144,41	
	4	213,08					

Niveaux	Filière production post-production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Administrateur de production					
	1			226,11			
	2						
	3						
	4						
Niveau III		Directeur de production					
	1			410,76			
	2						
	3						
	4						
		Directeur de post prod/Chargé de post prod					
	1			338,56			
	2						
	3						
	4						
[1] Pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu.							
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « Vidéogramme ».							
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							



Filière maquillage coiffure

(En euros.)

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I		Assistant du styliste					Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1	159,21		157,32		142,92	
	2	133,32				121,30	
	3	120,09				109,29	
	4	114,09					
		Maquilleur					
	1	184,96		184,96		176,55	
	2	157,32				150,13	
	3	141,72				134,50	
	4	134,50					
		Coiffeur					
	1	184,96		184,96		176,55	
	2	157,32				150,13	
	3	141,72				134,50	
	4	134,50					
		Habilleur					
	1			165,74		153,72	
	2					130,90	
	3					117,70	

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II A	4						
	Costumier						
	1	184,96		184,96		240,21	
	2	166,94				204,18	
	3	150,13				183,76	
	4	142,92					
	Coiffeur perruquier						
	1			227,28			
	2						
	3						
	4						
	Chef costumier						
	1			228,47			
	2						
	3						
4							
Styliste							
1	204,80		204,80		176,28		
2	174,01				150,34		
3	156,26				134,96		
4	149,15						
Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les touristes qui participent à la captation des concerts.							
Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.							
Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.							

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel		
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation			
		Chef coiffeur/Chef coiffeur perruquier						
	1			227,28			Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.	
	2							
	3							
	4							
		Chef maquilleur/Chef maquilleur posticheur						
	1			227,28				
	2							
	3							
	4							
		Concepteur maquillage						
	1			227,28				
	2							
	3							
	4							
		Concepteur coiffure						
	1			227,28				
	2							
	3							
	4							
		1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel » : salaire journalier pour les activités « Vidéogramme ».						
		2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».						
		3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».						
		4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».						

Filière lumière

(En euros.)

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II A	Technicien lumière						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.  Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1				176,37	165,72	
	2					140,87	
	3					126,67	
	4						
	Électricien						
	1			207,16		177,57	
	2					151,52	
	3					136,14	
	4						
	Chef électricien						
	1			252,15		213,08	
	2					181,12	
	3					163,36	
	4						
	Éclairagiste						
	1				236,76	272,27	
	2					232,03	

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	3					208,35	
	4						
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « Vidéogramme ».							
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							

Filière décoration machiniste

(En euros.)

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I		Assistant décorateur				
	1			144, 12		
	2					
	3					
	4					
		Assistant ensemblier				
	1			144, 12		
	2					
	3					

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	4						
		Technicien de plateau					
	1		144,12	144,12		147,72	
	2		122,51			126,12	
	3		110,49			112,90	
	4		104,50				
		Constructeur					
	1			157,32			
	2						
	3						
	4						
		Accrocheur rigger					
	1		157,32	157,32		147,72	
	2		133,32			126,12	
	3		120,09			112,90	
	4		114,09				
		Sculpteur décorateur					
Niveau II A	1			181,12			
	2						
	3						
	4						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Machiniste					
	1			207,16		165,72	Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	2					140,87	
	3					126,67	
	4						
		Maquettiste staffeur					Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	1			241,50			
	2						
	3						
	4						
		Staffeur					Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			241,50			
	2						
	3						
	4						
		Menuisier					
	1			241,17			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II A		Tapisier					
	1			234,38			
	2						
	3						
	4						
		Accessoiriste					
	1			205,97			<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	2						
	3						
	4						
		Conducteur de groupe/Groupman					
	1			224,92		224,92	
	2					191,77	
	3					171,64	
	4						
		Chef menuisier					
	1			286,47			
	2						
	3						
	4						



Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Chef peintre					
	1			286,47			Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	2						
	3						
	4						
		Chef staffeur					
	1			286,47			Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	2						
	3						
	4						
		Peintre décorateur					
	1			214,27		187,05	Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	2					158,61	
	3					143,22	
	4						
		Chef machiniste					
	1		252,15	252,15		213,08	
	2		214,27			181,12	
	3		192,94			163,31	
	4		183,50				

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II B		Décorateur					
	1	275,81		275,81		248,59	
	2	234,38				211,90	
	3	210,72				190,59	
	4	200,07					
		Ensemblier					
	1			247,41			
	2						
	3						
	4						
		Chef constructeur					
	1			326,72			
2							
3							
4							
Niveau III		Chef décorateur/Architecte décorateur					
	1			446,28			
	2						
	3						
	4						
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « Vidéogramme ».							
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».							

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».						
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « Phonogramme » ou « Spectacle vivant promotionnel ».						

## **Annexe II Salariés relevant du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective nationale de l'édition (ci-après la convention collective)**

### **I. Salariés relevant du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective**

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.1 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est fixé à 199,82 euros.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.2 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est fixé à 599,46 euros.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.3-1 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est fixé à 32,97 euros.

d) L'article 2.1.2.3-2.1 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

- 1<sup>re</sup> tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur : le salaire minimum est fixé à 319,54 € ;
- 2<sup>e</sup> tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes : le salaire minimum est fixé à 287,57 € ;
- 3<sup>e</sup> tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes : le salaire minimum est fixé à 255,62 € ;
- 4<sup>e</sup> tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingts minutes : le salaire minimum est fixé à 223,67 € ;
- 5<sup>e</sup> tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes : le salaire minimum est fixé à 191,72 € ;
- 6<sup>e</sup> tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante : le salaire minimum est fixé à 159,76 €. »

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.2.1 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est fixé à 253,55 euros.

f) L'article 2.3.2 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 92,34 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 144,42 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles. »

## **II. Salariés relevant du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective**

a) L'article 3.2.1 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

### **« 3.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées**

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 74,33 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 37,17 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 74,33 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 37,16 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 37,17 €.

Soit au total un cachet de 185,82 € brut. Ce montant constitue le "Cachet de base". »

b) L'article 3.2.2 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

### **« 3.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées**

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 99,10 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 49,55 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 99,10 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 49,55 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 49,55 €.

Soit au total un cachet de 247,76 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

c) L'article 3.4 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

### **« 3.4. Engagement à la journée**

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

#### **3.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs**

3.4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement  
La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 87,94 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 87,94 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 43,97 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 87,94 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 43,97 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 43,97 €.

Soit au total un premier cachet de 87,94 € brut et un second de 219,86 € brut par jour.

#### 3.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 57,48 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 28,74 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 57,48 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 28,74 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 28,74 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 143,71 € brut par jour.

#### 3.4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 mn au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,35 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,35 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 mn de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,67 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,35 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,67 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,68 €.

Soit au total un premier cachet de 79,35 € brut et un second de 198,37 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

d) L'article 3.20 de du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article 3 du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article 2.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 110,49 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 150,13 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »

**Avenant n° 9 du 12 mars 2025**

à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008  
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2550456M

IDCC : 2596

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

**CNEC ;**

**UNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes bénéficient d'un régime frais de santé formalisé par l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, modifié par avenants ultérieurs.

Soucieux de maintenir l'équilibre du régime, les partenaires sociaux se sont réunis afin de modifier le régime actuel. Le présent avenant a ainsi pour objet la modification, à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2025 :

- d'une part, des taux de cotisations du régime ;
- et d'autre part, des prestations prévues par la garantie « Base conventionnelle » et par l'option « Confort plus ».

Les dispositions conventionnelles sont ainsi modifiées dans les conditions qui suivent.

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

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.



## Article 2 | Modification de l'article 3 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008

L'article 3 « Garanties » de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 modifié par avenants ultérieurs est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Les tableaux de garanties sont conformes aux dispositions des contrats responsables, prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi qu'au panier de soin minimum ANI prévu par les articles L. 911-7 du code de la sécurité sociale, D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

PRESTATIONS	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS AMO		
	BASE	CONFORT	CONFORT PLUS
<b>HOSPITALISATION</b>			
<b>Honoraires, actes et soins</b> (Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, et autres actes pratiqués en hospitalisation.)			
- Médecins signataires D.P.T.M.	130% B.R.	170% B.R.	250% BR
- Médecins non signataires D.P.T.M.	110% B.R.	150% B.R.	200% BR
<b>Participation du patient</b> <sup>(1)</sup>	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
<b>Séjours</b>			
- Frais de séjour <sup>(2)</sup>	145% B.R.	170% B.R.	250% BR
- Forfait journalier hospitalier	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Forfait patient urgences	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire) en Médecine, Chirurgie, Psychiatrie, Soins de suite et de réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...) <sup>(3)</sup>	15 € / jour	45 € / jour	60 € / jour
- Frais d'accompagnement <sup>(4)</sup>	15 € / jour	25 € / jour	30 € / jour

(Voir page suivante.)

SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux			
Consultations, visites des médecins généralistes et spécialistes			
- Médecins signataires D.P.T.M.	120% B.R.	170% B.R.	220% B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100% B.R.	130% B.R.	175% B.R.
Sages-femmes	120% B.R.	170% B.R.	250% B.R.
Honoraires paramédicaux			
- Auxiliaires médicaux dont infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	100% B.R.	170% B.R.	250% B.R.
- Psychologues adhérents au dispositif Mon Soutien Psy	100% B.R. (dans la limite de 12 séances par année civile et par bénéficiaire)	100% B.R. (dans la limite de 12 séances par année civile et par bénéficiaire)	100% B.R. (dans la limite de 12 séances par année civile et par bénéficiaire)
Analyses et examens de laboratoire			
- Remboursés par l'A.M.O.	100% B.R.	170% B.R.	250% B.R.
- Non remboursés par l'A.M.O.	50% des Frais Réels dans la limite de 115€ par année civile et par bénéficiaire	50% des Frais Réels dans la limite de 115€ par année civile et par bénéficiaire	50% des Frais Réels dans la limite de 115€ par année civile et par bénéficiaire
Actes d'imagerie			
- Médecins signataires D.P.T.M.	100% B.R.	170% B.R.	250% B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100% B.R.	150% B.R.	200% B.R.
Actes techniques médicaux et de chirurgie			
- Médecins signataires D.P.T.M.	100% B.R.	170% B.R.	250% B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100% B.R.	150% B.R.	200% B.R.
Actes de télésurveillance médicale (Dispositif prévu aux articles L162-48 et suivants du code de la Sécurité Sociale)	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Participation du patient <sup>(1)</sup>	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Médicaments			
- Médicaments à Service Médical Rendu important	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
- Médicaments à Service Médical Rendu faible	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Matériel médical			
- Accessoires, appareillages, orthopédie et autres prothèses remboursées par l'AMO	125% B.R.	170% B.R.	250% B.R.
- Prothèses capillaires et implants mammaires remboursés par l'AMO	100% B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100% B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100% B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)
Transports			
- Transports prescrits remboursés par l'A.M.O.	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
DENTAIRE			
- Soins, actes et consultations	125% B.R.	200% B.R.	250% B.R.
- Orthodontie remboursée par l'A.M.O.	150% B.R.	225% B.R.	300% B.R.
Soins et prothèses 100% santé (tels que définis réglementairement) Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.			
- Prothèses	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Prothèses hors 100% santé Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé			
Panier à honoraires maîtrisés – Actes soumis à des honoraires limites de facturation			
- Inlays onlays	210% B.R.	300% B.R.	350% B.R.
- Prothèses	230% B.R.	380% B.R.	450% B.R.
Panier à honoraires libres			
- Inlays onlays	210% B.R.	300% B.R.	350% B.R.
- Prothèses	230% B.R.	380% B.R.	450% B.R.
Actes non remboursés par l'A.M.O.			
- Implantologie	300 € par année civile et par bénéficiaire	425 € par année civile et par bénéficiaire	500 € par année civile et par bénéficiaire
- Parodontologie	300 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire
- Prothèses	Néant	160 € par année civile et par bénéficiaire	320 € par année civile et par bénéficiaire
- Orthodontie non remboursée par l'A.M.O.	Néant	Néant	320 € par année civile et par bénéficiaire

OPTIQUE			
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité Sociale).			
1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans.			
Possibilité de combiner des équipements de Classe A et Classe B (verres classe A + monture classe B, et inversement)			
Equipements 100% santé (tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) Classe A			
Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.			
- Monture	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Verres : tous types de correction	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Prestations d'appairage	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Equipements hors 100% santé (verres et/ou monture) Classe B - Tarifs libres			
- Monture	70 €	85 €	100 €
- Verre simple (forfait par verre)	50 €	60 €	85 €
- Verre complexe (forfait par verre)	80 €	100 €	125 €
- Verre très complexe (forfait par verre)	110 €	140 €	210 €
Autres prestations sur verres et monture : filtres, prismes et adaptation de la prescription	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Lentilles			
- Lentilles remboursées par l'A.M.O.	100% B.R. + 100 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100% B.R. + 150 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100% B.R. + 200 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)
- Lentilles non remboursées par l'A.M.O.	100 € par année civile et par bénéficiaire	150 € par année civile et par bénéficiaire	200 € par année civile et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'A.M.O.	205 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	295 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	450 € par œil, par année civile et par bénéficiaire
AIDES AUDITIVES			
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date			
Equipement 100% santé (tels que définis réglementairement) Classe I - Soumis à des prix limites de vente			
Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.			
- Aides auditives	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Equipement hors 100% santé Classe II - Tarifs libres			
- Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou atteint de cécité	1 400 €	1 680 €	1 680 €
- Aides auditives plus de 20 ans	400 €	700 €	1 500 €
Accessoires, entretien, piles, réparations	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R. + 50€
NAISSANCE			
- Allocation naissance <sup>(5)</sup>	230 €	380 €	530 €
BIEN ÊTRE ET PRÉVENTION			
- Actes de prévention	Oui	Oui	Oui
- Acupuncteurs, auriculothérapeutes, bio-kinergie, chiropracteurs, étioopathes, hypnose médicale, kiné méthode Mézières, mésothérapeutes, micro-kinésithérapie, ostéopathes, TENS neurostimulations électriques transcutanées, réflexologues, sophrologues <sup>(6)</sup>	80 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire
- Psychomotriciens, ergothérapeutes <sup>(6)</sup>	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile
- Diététiciens, psychologues <sup>(6)</sup>	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
- Pilules et patchs contraceptifs prescrits non remboursés par l'A.M.O.	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire
- Vaccins prescrits non remboursés par l'A.M.O. (uniquement injections)	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire
- Ostéodensitométrie non remboursée par l'A.M.O.	50% des Frais Réels dans la limite de 115€ par année civile et par bénéficiaire	50% des Frais Réels dans la limite de 115€ par année civile et par bénéficiaire	50% des Frais Réels dans la limite de 115€ par année civile et par bénéficiaire

A.M.O. : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) A.M.C. : Assurance Maladie Complémentaire (part Mutuelle) B.R. = Base de Remboursement (tarif officiel Assurance Maladie)  
Le Service Médical Rendu est évalué par la Haute Autorité de Santé. D.P.T.M. : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée

**Soins à l'étranger : les prestations exprimées en forfait, prenant en charge des actes non remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire, n'ouvrent droit à aucun remboursement de la Mutuelle si les actes ont été engagés à l'étranger**

<sup>(1)</sup> Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.

<sup>(2)</sup> Pour les établissements non conventionnés, dans la limite du tarif d'autorité du Code de la Sécurité Sociale.

<sup>(3)</sup> Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire). Dans la limite des tarifs signés par convention. Durée illimitée en Médecine et Chirurgie. Durée limitée à : 60 jours par année civile en Psychiatrie, 90 jours par année civile en Soins de suite et réadaptation, maison de repos et convalescence et en maison d'enfants à caractère sanitaire, 240 jours par année civile en centre agréé de rééducation

<sup>(4)</sup> Nuitée, repas pour un accompagnant sur présentation de factures dédiées à la restauration ou à l'hébergement et du bulletin d'hospitalisation. Limité à 30 jours par année civile.

<sup>(5)</sup> Versée une fois par enfant sur le dossier de la mère ou à défaut du père, sur présentation de l'acte de naissance sans obligation d'inscription de l'enfant.

<sup>(6)</sup> Praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS

- Les pourcentages s'appliquent sur la base de remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des dépenses réelles et dans le respect du parcours de soins.
- La Mutuelle se réserve le droit de demander des pièces justificatives complémentaires pour verser certaines prestations.
- En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA).
- Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'A.L.D. par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.

### Article 3 | Modification de l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008

L'article 5 « Cotisations » est remplacé par les stipulations suivantes :

« Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale (salarié + enfants) pour la garantie "base".

Les taux de cotisation du régime sont les suivants à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 :

#### Régime des actifs

Les taux de cotisation du régime de base sont les suivants :

Base conventionnelle Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS <sup>[1]</sup>	
Salariés + enfant(s)	Conjoint facultatif
Régime général	
1,500 %	1,090 %
Régime local	
1,222 %	0,887 %
(1) PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Les taux de cotisation des options sont les suivants :

Régime optionnel Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS <sup>[1]</sup>	
Adulte	Enfant
Option confort	
0,859 %	0,534 %
Option confort plus	
1,231 %	0,784 %
(1) PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.	

#### Régime d'accueil loi Évin

Les anciens salariés et, les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, qui bénéficient d'un maintien de couverture en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », doivent acquitter l'intégralité des cotisations finançant leur maintien, dans les conditions suivantes :

Base conventionnelle Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS <sup>[1]</sup>		
Structure de cotisations	Salariés + enfant(s)	Conjoint facultatif
Régime général		
Année 1	1,500 %	1,635 %
Année 2	1,875 %	
Année 3	2,174 %	

Base conventionnelle Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS <sup>(1)</sup>		
Structure de cotisations	Salariés + enfant(s)	Conjoint facultatif
Régime local		
Année 1	1,222 %	1,331 %
Année 2	1,527 %	
Année 3	1,771 %	
(1) PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Régime optionnel		
Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS <sup>(1)</sup>		
Structure de cotisations	Adulte	Enfant
Option confort		
Année 1	0,859 %	0,534 %
Année 2	1,074 %	
Année 3	1,289 %	
Option confort plus		
Année 1	1,231 %	0,784 %
Année 2	1,538 %	
Année 3	1,846 %	

(1) PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.

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

Les partenaires sociaux considèrent que le régime conventionnel de frais de santé de la branche de la coiffure et des professions connexes doit s'appliquer dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise.

#### Article 5 | *Dispositions générales*

##### Article 5.1 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants, qu'il modifie.

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

Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

##### Article 5.2 | *Dépôt et extension*

Il 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 12 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 3 du 27 juin 2023**  
relatif au régime de remboursement complémentaire frais de santé

NOR : ASET2550449M

IDCC : 3168

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

**FNP ;**

**FFPMI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CAT,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires se sont réunies en commission paritaire le 27 juin 2023 et ont décidé de faire évoluer le régime frais de santé obligatoire mis en place par accord du 23 décembre 2013 de la convention collective des professions de la photographie.

Au vu des résultats du régime, pour s'assurer de sa pérennité, les partenaires, sociaux ont décidé d'augmenter les taux de cotisation de la garantie de base essentiel du régime frais de santé.

**Article 1<sup>er</sup> | Financement du régime frais de santé**

L'article 10 de l'accord frais de santé « Financement du contrat collectif » de la convention collective du 20 décembre 2013 et de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 1 du 2 juillet 2015 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision de garanties en tout ou partie à cette occasion.

Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge de 50 % de l'employeur et de 50 % du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

#### Taux de cotisation mensuel pour le régime de base obligatoire « Essentiel »

Salariés base « Essentiel »	Régime général de la sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire du salarié	1,12 % PMSS <sup>(1)</sup>	0,75 % PMSS <sup>(1)</sup>

Ayants droit base « Essentiel »	Régime général de la sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion facultative : conjoint	1,16 % PMSS <sup>(1)</sup>	0,79 % PMSS <sup>(1)</sup>
Adhésion facultative : enfant	0,62 % PMSS <sup>(1)</sup>	0,44 % PMSS <sup>(1)</sup>

Personnel relevant de l'article 4 de la loi Évin	Régime général de la sécurité sociale	Régime local Alsace-Moselle
Ancien salarié <sup>(2)</sup>	1,12 % PMSS <sup>(1)</sup>	0,75 % PMSS <sup>(1)</sup>
Adhésion facultative : conjoint	1,26 % PMSS <sup>(1)</sup>	0,83 % PMSS <sup>(1)</sup>
Adhésion facultative : enfant	0,62 % PMSS <sup>(1)</sup>	0,44 % PMSS <sup>(1)</sup>

(1) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

(2) Loi Évin : tarif salarié (1<sup>re</sup> année) et ayants droit.

#### Taux de cotisation des régimes facultatifs confort et summum (régime général et régime Alsace-Moselle)

Option 1 (Confort)	Option 2 (Summum)
Adulte : 0,41 % PMSS	Adulte : 0,91 % PMSS
Enfant : 0,13 % PMSS	Enfant : 0,25 % PMSS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations du régime de base dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Les cotisations des adhésions facultatives dues par les bénéficiaires sont prélevées mensuellement sur le compte bancaire des bénéficiaires.

Les cotisations du régime obligatoire sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur au cours du 1<sup>er</sup> mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur procédera le cas échéant au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime. »



## **Article 2 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 3 | Extension du présent avenant. Publicité**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise aux parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232-2 du code du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les 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 frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel, que soit l'effectif.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-5 et suivants du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS  
ET CARTONS**  
(29 janvier 2021)

## **Avenant n° 13 du 23 janvier 2025** relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2550444M

IDCC : 3238

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

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FIBOPA CFE-CGC ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord a pour objet de mettre à jour la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238) au regard des récentes évolutions législatives impactant ladite convention et de l'obsolescence de certaines de ses dispositions.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

## Article 2 | *Modification de l'article 63 de la convention collective*

L'article 63 « Temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés » est annulé et remplacé comme suit :

### « Article 63 | *Temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés*

La loi assimile certaines absences à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Il en est ainsi lorsque le contrat de travail est suspendu, notamment :

- pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

En plus de ces règles légales, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés les absences autorisées au titre du droit syndical de l'article 12. »

## Article 3 | *Modification de l'article 70 de la convention collective*

L'article 70 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » est modifié comme suit :

La phrase « – annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant à charge au sens des allocations familiales du salarié : 2 jours ; » est remplacée par :

- « – pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ; »

Ensuite, le paragraphe « – décès d'un enfant du salarié : 5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ; », est remplacé par :

- « – décès d'un enfant du salarié : en principe 12 jours, mais 14 jours :
- lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
- quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ;
- en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. »

Enfin, après le paragraphe précédent « – décès d'un enfant du salarié : », il est ajouté le paragraphe suivant :

- « – décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence ; »

## Article 4 | *Modification de l'accord relatif aux dispositions transitoires*

Le paragraphe 2 « Licenciement des salariés âgés de plus de 50 ans au 2 mai 2013 » de l'accord relatif aux dispositions transitoires situé en annexe de la convention est supprimé.

Cette disposition transitoire ne s'appliquant plus par épuisement des bénéficiaires pouvant entrer dans les critères d'obtention au 1<sup>er</sup> mai 2023 (avoir plus de 50 ans au 2 mai 2013 et être licencié entre 50 et 60 ans).

## **Article 5 | *Modification de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail***

L'article 3 « Dispositions minimales concernant les astreintes » de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail situé en annexe de la convention est modifié comme suit :

Après la phrase « Les salariés de la branche peuvent être soumis à des astreintes » est ajouté la phrase suivante :

« Cependant, durant l'année civile du 45<sup>e</sup> anniversaire du travailleur, le médecin du travail doit vérifier l'adéquation entre cette astreinte et l'état de santé du travailleur. Indépendamment de cet examen, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé désigné selon les règles prévues par le code du travail. »

## **Article 6 | *Procédure de dépôt et d'extension***

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord 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 accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 7 | *Date d'application et durée de l'accord***

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 11 février 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025  
(Corse-du-Sud, Haute-Corse)

NOR : ASET2550453M

IDCC : 3248

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

**UIMM Côte d'Azur,**

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 sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunération.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 décembre 2024 et le 11 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de 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 modifiée.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 juillet 2024.

**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 modifiée. 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 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements de la Corse-du-Sud (2A) et de la Haute-Corse (2B).

## **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 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à trois euros et soixante-quatorze centimes d'euros (3,74 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

## **Article 3 | Rappel et maintien de la convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes**

Rappel de l'article 3 de l'accord du 11 juillet 2024 : « Dans le cadre de l'accord du 11 juillet 2024 fixant la première valeur du point applicable dans les départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse suite à l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux se sont engagés à faire évoluer cette valeur de manière progressive dans une perspective de convergence avec le département des Alpes-Maritimes.

Il a été ainsi convenu qu'à l'issue d'une période de 5 ans, soit au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2029, la valeur du point applicable dans les départements susvisés, sera identique à celle appliquée à la même date dans le département des Alpes-Maritimes.

La mise en place de cette mesure de lancement visant à garantir une transition harmonieuse vers une valeur du point équivalente entre la Corse et les Alpes-Maritimes. Elle reflète l'engagement des partenaires sociaux en faveur de l'équité et de la cohérence dans le calcul de la prime d'ancienneté ».

À ce titre, les partenaires sociaux décident du maintien de la volonté de convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes, conformément à la durée et aux modalités rappelées ci-avant.

## **Article 4 | 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 auprès des services centraux du ministre chargé du travail, 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 5 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur et Corse.

## **Article 6 | 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 7 | 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 8 | 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 9 | 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 Nice.

*Fait à Nice, le 11 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des primes d’ancienneté base 35 heures

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

Département Corse-du-Sud – 2A.

Département Haute-Corse – 2B.

Valeur de point : 3,74 €.

Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	16,27 €	21,69 €	27,12 €	32,54 €	37,96 €	43,38 €	48,81 €	54,23 €	59,65 €	65,08 €	70,50 €	75,92 €	81,35 €
	2	17,95 €	23,94 €	29,92 €	35,90 €	41,89 €	47,87 €	53,86 €	59,84 €	65,82 €	71,81 €	77,79 €	83,78 €	89,76 €
B	3	19,64 €	26,18 €	32,73 €	39,27 €	45,82 €	52,36 €	58,91 €	65,45 €	72,00 €	78,54 €	85,09 €	91,63 €	98,18 €
	4	21,88 €	29,17 €	36,47 €	43,76 €	51,05 €	58,34 €	65,64 €	72,93 €	80,22 €	87,52 €	94,81 €	102,10 €	109,40 €
C	5	24,68 €	32,91 €	41,14 €	49,37 €	57,60 €	65,82 €	74,05 €	82,28 €	90,51 €	98,74 €	106,96 €	115,19 €	123,42 €
	6	27,49 €	36,65 €	45,82 €	54,98 €	64,14 €	73,30 €	82,47 €	91,63 €	100,79 €	109,96 €	119,12 €	128,28 €	137,45 €
D	7	29,17 €	38,90 €	48,62 €	58,34 €	68,07 €	77,79 €	87,52 €	97,24 €	106,96 €	116,69 €	126,41 €	136,14 €	145,86 €
	8	32,54 €	43,38 €	54,23 €	65,08 €	75,92 €	86,77 €	97,61 €	108,46 €	119,31 €	130,15 €	141,00 €	151,84 €	162,69 €
E	9	37,03 €	49,37 €	61,71 €	74,05 €	86,39 €	98,74 €	111,08 €	123,42 €	135,76 €	148,10 €	160,45 €	172,79 €	185,13 €
	10	42,64 €	56,85 €	71,06 €	85,27 €	99,48 €	113,70 €	127,91 €	142,12 €	156,33 €	170,54 €	184,76 €	198,97 €	213,18 €



Convention collective nationale

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

---

**Accord du 7 mars 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025  
(Méditerranée Ouest)

NOR : ASET2550443M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis les 15 novembre 2024, 12 décembre 2024 et 7 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

À l'issue de la réunion de négociation du 7 mars 2025, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 octobre 2022 déterminant la valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**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 modifiée. 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 modifiée.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

## **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 5,40 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 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 1<sup>er</sup> avril 2025.

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 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu des dispositions de l'accord national du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 6 | Handicap**

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

## **Article 7 | 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 8 | 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 9 | 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 10 | *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 Toulouse.

*Fait à Baillargues, le 7 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION**  
(6 juillet 2022)

**Accord du 26 février 2025**

relatif aux salaires minimaux hiérarchiques conventionnels  
(Sud PACA et Corse)

NOR : ASET2550442M

IDCC : 3249

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

**UNICEM Sud PACA Corse ;**

**UP-chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT construction et bois,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 26 février 2025, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud – PACA Corse relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exer-

çant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

## Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rappel accord du 26 mars 2024 (+ 3 % sur toute la grille – arrondi à l'euro supérieur)	Accord du 26 février 2025 (+ 1,5 % sur toute la grille – arrondi à l'euro supérieur)
1	1	1 816	1 844
	2	1 877	1 906
2	1	1 884	1 913
	2	1 913	1 942
	3	1 968	1 998
3	1	1 976	2 006
	2	2 006	2 037
	3	2 064	2 095
4	1	2 074	2 106
	2	2 106	2 138
	3	2 178	2 211
5	1	2 185	2 218
	2	2 251	2 285
	3	2 403	2 440
6	1	2 441	2 478
	2	2 534	2 573
	3	2 731	2 772
7	1	2 783	2 825
	2	2 949	2 994
	3	3 204	3 253

## **Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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.

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Aix-en-Provence, 26 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION**  
(6 juillet 2022)

**Accord du 20 mars 2025**

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2550441M

IDCC : 3249

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

**UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**UP-chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT construction bois,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 20 mars 2025 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Auvergne Rhône-Alpes relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exer-



çant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

## Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Haute-Loire, Isère, Loire, Rhône, Puy-de-Dôme, Savoie et Haute-Savoie.

## Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles	Pourcentage
1	1	1 862 €	1,5 %
	2	1 870 €	1,5 %
2	1	1 874 €	1,5 %
	2	1 895 €	1,5 %
	3	1 948 €	1,5 %
3	1	1 959 €	1,5 %
	2	1 990 €	1,5 %
	3	2 046 €	1,5 %
4	1	2 056 €	1,5 %
	2	2 089 €	1,5 %
	3	2 160 €	1,5 %
5	1	2 166 €	1,5 %
	2	2 232 €	1,5 %
	3	2 381 €	1,5 %
6	1	2 423 €	1,5 %
	2	2 511 €	1,5 %
	3	2 706 €	1,5 %
7	1	2 759 €	1,5 %
	2	2 922 €	1,5 %
	3	3 178 €	1,5 %

## **Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale**

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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.

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Vénissieux, le 20 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-16 du 19 avril 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7005   Caves coopératives vinicoles et leurs unions</b> : avenant n° 98 du 12 février 2025 .....	117
<b>IDCC 7024   Production agricole et CUMA</b> : avenant n° 9 du 12 mars 2025 .....	120
<b>IDCC 8231   Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure)</b> : avenant n° 120 du 17 janvier 2025 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2025 .....	122

## Avenant n° 98 du 12 février 2025

NOR : AGRS2597083M

IDCC : 7005

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

**Coopération agricole vigneron-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Fédération CFE-CGC Agro (CFE-CGC AGRO),**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant 97 en date du 17 janvier 2024.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et

qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

### Salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> janvier 2025

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 811,80	1 848,04	1 940,44	
		11,946	12,185	12,794	
II OEO	1	1 979,86	2 019,45	2 120,42	2 268,85
	Taux horaire	13,054	13,315	13,980	14,959
	2	2 120,39	2 162,80	2 270,94	2 429,91
	Taux horaire	13,980	14,260	14,973	16,021
III OEHO	1	2 310,96	2 357,18	2 475,04	2 648,29
	Taux horaire	15,237	15,542	16,319	17,461
	2	2 452,86	2 501,91	2 627,01	2 810,90
	Taux horaire	16,172	16,496	17,321	18,533
IV TAM	1	2 594,77	2 646,66	2 778,99	2 973,52
	Taux horaire	17,108	17,450	18,323	19,605
	2	2 790,72	2 846,54	2 988,87	3 198,09
	Taux horaire	18,400	18,768	19,706	21,086
V Cadres	TAC	2 973,15	3 032,62	3 184,25	3 407,15
	Taux horaire	19,603	19,995	20,995	22,464
	Direction	3 925,00	Augmentation de 1,2 % jusqu'à 3 925 euros + différentiel/salaire réel		

## Article 2

Les montants du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 18.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Article 18.4 : 46,13 € ;
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 131,73 € et 52,93 €.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 12 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

## Avenant n° 9 du 12 mars 2025

NOR : AGRS2597084M

IDCC : 7024

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;**  
**Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire ;**  
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour tenir compte de la dernière évolution du Smic au 1<sup>er</sup> novembre 2024, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la Production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 1<sup>er</sup> | *Modification de l'annexe 1*

Palier 1	11,88 €
Palier 2	11,97 €
Palier 3	12,14 €
Palier 4	12,40 €
Palier 5	12,93 €
Palier 6	13,54 €



Palier 7	14,33 €
Palier 8	15,32 €
Palier 9	16,58 €
Palier 10	18,36 €
Palier 11	20,90 €
Palier 12	23,88 €

## **Article 2 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 3 | Dépôt et extension de la convention**

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

*Fait à Paris, le 12 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **8231** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**  
**(Seine-Maritime et Eure)**  
**(13 décembre 1951)**

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1953)

## **Avenant n° 120 du 17 janvier 2025** relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2025

NOR : AGRS2597085M

IDCC : 8231

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

**Fédération nationale du bois – Normandie (FNB-Normandie) ;**

**Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;**

**Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union syndicale régionale agro-alimentaire et forestière CGT de Normandie ;**

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC Agri) ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Forces ouvrières (FGTA FO) ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe IV sont supprimées et remplacées par une nouvelle annexe IV fixant les dispositions suivantes :

### **Article 2**

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 119 du 23 février 2024 sont majorés de 2 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1<sup>er</sup> mars 2025

(En euros.)

Travaux	Unité de paie	Montant
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	le stère	13,78
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	le stère	11,42
Bûches de 0,66 m, supplément	le stère	2,48
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	11,36
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grands rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	14,38
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	la tonne	13,03
<b>Grumes</b>		
Dures et résineuses <sup>[1]</sup> :		
Catégorie 1	le mètre cube	8,21
Catégorie 2	le mètre cube	9,28
Catégorie 3	le mètre cube	10,34
Catégorie 4	le mètre cube	11,42
Grumes feuillus et résineux, sans façonnage de houpriers	le mètre cube	7,48
Tendres	le mètre cube	7,77
<b>Papeterie</b>		
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	le mètre cube	17,65
Pieux de clôture en chêne	la pièce	1,14
<b>Découpes <sup>[2]</sup></b>		
Jusqu'à 118	le trait	1,36
120 à 158	le trait	2,12
160 et plus	le trait	3,24
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	l'heure	12,57
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	l'heure	14,65
<p>[1] Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles.  Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage.  Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés.  Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>[2] Découpes :  – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ;  – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.</p>		

Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis. »

### Article 3

L'article 59 *bis* est supprimé.

### Article 4

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 5,94 € ».

### Article 5

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 101,85 € » sont remplacés par les mots : « Il sera versé une indemnité forfaitaire de 103,89 € ».

### Article 6

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 119 du 23 février 2024, sont majorés à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1<sup>er</sup> mars 2025.

(En euros.)

Coefficient	Classification	Salaire horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	11,88
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	12,04
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	13,36
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	16,79

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

### Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DREETS de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

*Fait à Rouen, le 17 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250160-000425

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---