



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-20

17 mai 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° 2025-20 du 17 mai 2025

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-20.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-20 du 17 mai 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels.....	5
IDCC 86 Publicité : avenant n° 1 du 20 mars 2025 à l'accord de méthode du 28 février 2024 relatif à la négociation de la nouvelle grille de classification des qualifications professionnelles et des métiers	13
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 1 du 1 ^{er} avril 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement.....	15
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 1 du 1 ^{er} avril 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif de participation.....	19
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 28 du 15 janvier 2025 relatif à la classification	23
IDCC 1978 Fleuristes : accord du 23 avril 2025 relatif aux classifications professionnelles.....	35
IDCC 1979 Hôtels-café-restaurants : avenant n° 2 du 27 février 2025 à l'accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	64
IDCC 2511 Sport : avenant n° 210 du 3 avril 2025 relatif aux salaires	66
IDCC 3109 Industries alimentaires-5 branches : avenant n° 29 du 1 ^{er} avril 2025 à l'avenant n° 24 du 13 juin 2024 relatif au régime de prévoyance pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	71
IDCC 3236 Industrie-services-nautiques : avenant du 16 avril 2025 relatif aux salaires minima mensuels au 1 ^{er} avril 2025.....	73
IDCC 3248 Métallurgie (Le Havre) : accord du 27 mars 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mai 2025.....	76
IDCC 3248 Métallurgie (Indre) : accord du 31 mars 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté.....	78
IDCC 3248 Métallurgie (Yonne) : accord du 3 avril 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	80
IDCC 3248 Métallurgie (Nièvre) : accord du 3 avril 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	87

IDCC 3248 Métallurgie (Cher) : accord du 11 avril 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mai 2025	94
IDCC 3252 Entreprises-service-création-événement : avenant n° 3 du 22 avril 2025 relatif à la mise en conformité de la convention du 27 juin 2024	96

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

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16 | TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels

NOR : ASET2550514M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

CFTC FGT ;

FGTE-CFDT,

d'autre part,

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 27 septembre 2023, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en application à compter du 1^{er} mai 2025.

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.

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

En cas de revalorisation automatique du Smic (intervenue en application des dispositions de l'article L. 3231-5 du code du travail : « Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. »), les parties signataires s'engagent à la tenue d'une réunion de négociation salariale dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de ladite revalorisation automatique du Smic.

Article 4

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 9 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} mai 2025.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	11,91	11,96	12,1992	12,4384	12,6776	12,9168
	Manutentionnaire logistique	11,91	11,96	12,1992	12,4384	12,6776	12,9168
115 L	Préparateur de commandes	11,91	12,05	12,2910	12,5320	12,7730	13,0140
	Agent logistique	11,91	12,05	12,2910	12,5320	12,7730	13,0140
120 L	Contrôleur/flasheur	11,92	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	11,92	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
125 L	Cariste en prestation logistique ^[1]	11,95	12,18	12,4236	12,6672	12,9108	13,1544
138 L	Opérateur de ligne	11,98	12,26	12,5052	12,7504	12,9956	13,2408

[1] Pour les caristes 1^{er} degré (coefficient 115) et 2^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} mai 2025.
Pour 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	22 916,93	23 375,27	23 833,61	24 291,95	24 750,28
	Manutentionnaire logistique	22 916,93	23 375,27	23 833,61	24 291,95	24 750,28
115 L	Préparateur de commandes	23 112,45	23 574,70	24 036,95	24 499,20	24 961,45
	Agent logistique	23 112,45	23 574,70	24 036,95	24 499,20	24 961,45
120 L	Contrôleur/flasheur	23 210,86	23 675,08	24 139,29	24 603,51	25 067,73
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	23 210,86	23 675,08	24 139,29	24 603,51	25 067,73
125 L	Cariste en prestation logistique ^[1]	23 367,84	23 835,20	24 302,55	24 769,91	25 237,27
138 L	Opérateur de ligne	23 463,13	23 932,39	24 401,66	24 870,92	25 340,18
[1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Annexe 2

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} mai 2025.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,98	12,18	12,5454	12,9108	13,2762	13,6416	14,0070
120 L	Employé d'ordonnancement	12,03	12,26	12,6278	12,9956	13,3634	13,7312	14,0990
	Agent administratif logistique	12,03	12,26	12,6278	12,9956	13,3634	13,7312	14,0990

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} mai 2025.
Pour 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	23 326,58	24 026,38	24 726,17	25 425,97	26 125,77	26 825,57
120 L	Employé d'ordonnancement	23 463,48	24 167,38	24 871,29	25 575,19	26 279,10	26 983,00
	Agent administratif logistique	23 463,48	24 167,38	24 871,29	25 575,19	26 279,10	26 983,00

Annexe 3

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} mai 2025.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	13,54	13,9462	14,3524	14,7586	15,1648	15,5710
157,5 L	Chef d'équipe logistique	13,64	14,0492	14,4584	14,8676	15,2768	15,6860
	Gestionnaire de stocks	13,64	14,0492	14,4584	14,8676	15,2768	15,6860
	Correspondant du responsable management de la qualité	13,64	14,0492	14,4584	14,8676	15,2768	15,6860
165 L	Responsable ou superviseur de lignes	13,64	14,0492	14,4584	14,8676	15,2768	15,6860
	Chef de quai logistique	14,15	14,5745	14,9990	15,4235	15,8480	16,2725
200 L	Chef d'exploitation logistique	16,76	17,2628	17,7656	18,2684	18,7712	19,2740
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	16,76	17,2628	17,7656	18,2684	18,7712	19,2740
	Responsable service client logistique	16,76	17,2628	17,7656	18,2684	18,7712	19,2740
	Responsable conditionnement à façon	16,76	17,2628	17,7656	18,2684	18,7712	19,2740

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} mai 2025.
 Pour 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	26 227,38	27 014,20	27 801,02	28 587,84	29 374,67	30 161,49
157,5 L	Chef d'équipe logistique	26 391,83	27 183,58	27 975,34	28 767,09	29 558,85	30 350,60
	Gestionnaire de stocks	26 391,83	27 183,58	27 975,34	28 767,09	29 558,85	30 350,60
	Correspondant du responsable management de la qualité	26 391,83	27 183,58	27 975,34	28 767,09	29 558,85	30 350,60
165 L	Responsable ou superviseur de lignes	26 391,83	27 183,58	27 975,34	28 767,09	29 558,85	30 350,60
	Chef de quai logistique	27 405,83	28 228,00	29 050,18	29 872,35	30 694,53	31 516,70
200 L	Chef d'exploitation logistique	32 316,30	33 285,79	34 255,28	35 224,77	36 194,26	37 163,75
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	32 316,30	33 285,79	34 255,28	35 224,77	36 194,26	37 163,75
200 L	Responsable service client logistique	32 316,30	33 285,79	34 255,28	35 224,77	36 194,26	37 163,75
	Responsable conditionnement à façon	32 316,30	33 285,79	34 255,28	35 224,77	36 194,26	37 163,75

Annexe 4

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} mai 2025.
Pour 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche			Après 5 ans			Après 10 ans			Après 15 ans		
		Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
100 L	Responsable management de la qualité	40 547,22	3 041,04	42 574,58	3 193,09	44 601,94	3 345,15	46 629,30	3 497,20				
106,5 L	Chef de projet	43 192,88	3 239,47	45 352,52	3 401,44	47 512,17	3 563,41	49 671,81	3 725,39				
	Responsable sécurité	43 192,88	3 239,47	45 352,52	3 401,44	47 512,17	3 563,41	49 671,81	3 725,39				
113 L	Directeur d'exploitation logistique	45 818,94	3 436,42	48 109,89	3 608,24	50 400,83	3 780,06	52 691,78	3 951,88				
	Directeur méthode logistique	45 818,94	3 436,42	48 109,89	3 608,24	50 400,83	3 780,06	52 691,78	3 951,88				
119 L	Directeur conditionnement à façon	47 915,88	3 593,69	50 311,67	3 773,38	52 707,47	3 953,06	55 103,26	4 132,74				
	Directeur de site logistique	47 915,88	3 593,69	50 311,67	3 773,38	52 707,47	3 953,06	55 103,26	4 132,74				
132 L	Directeur de sites logistiques	53 543,94	4 015,80	56 221,14	4 216,59	58 898,33	4 417,37	61 575,53	4 618,16				

Avenant n° 1 du 20 mars 2025

à l'accord de méthode du 28 février 2024
relatif à la négociation de la nouvelle grille de classification
des qualifications professionnelles et des métiers

NOR : ASET2550527M

IDCC : 86

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

AACC ;

UDECAM ;

UMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CFTC communication ;

CFE-CGC publicité ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche de la publicité ont conclu le 28 février 2024 un accord de méthode portant sur la définition d'un cadre méthodologique et d'un calendrier prévisionnel en vue de réviser le système de classification des qualifications professionnelles et des métiers de la branche de la publicité pour une durée allant jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans la mesure où les étapes de la négociation ne sont pas terminées, les parties sont convenues de proroger cet accord de méthode rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2025 dans les conditions ci-après définies.

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

Après concertation les parties sont convenues de proroger l'accord de méthode en date du 28 février 2024 rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 2 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera de plein droit au terme de la négociation de la nouvelle grille de classification des qualifications professionnelles et des métiers de la branche de la publicité formalisée par la signature d'un accord portant mise en place de la nouvelle grille ou par un procès-verbal de désaccord.

Il entrera en vigueur rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *Dépôt, publicité*

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

Le présent avenant ne fera pas l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 1^{er} avril 2025

à l'accord du 8 octobre 2024
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2550515M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévu par l'article D. 3345-6 du code du travail, les parties au présent avenant ont souhaité tenir compte des observations de l'administration du travail notifiées par lettre en date du 11 février 2025.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement pour en permettre l'agrément et son extension.

Article 1^{er} | Modalités de mise en place

Le dernier alinéa de l'article 3 de l'accord est remplacé par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II. »

Article 2 | Calcul de l'intéressement

Dans le 6^e et 8^e alinéa de l'article 3 de l'accord, sont rajoutés après les pourcentages, les termes : (par rapport à l'année N – 1).

Article 3 | Répartition entre les bénéficiaires

Dans le 1^{er} alinéa de l'article 5 de l'accord, la partie de phrase qui commence par « pour une moitié du montant... » et qui se termine par « c'est-à-dire » est supprimée.

Dans le titre du a) de l'article 5, le terme « uniforme » est supprimé.

La forme de répartition entre les bénéficiaires prévue en a est remplacée par la formule suivante :

« Montant individuel = 50 % de la masse globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires x durée annuelle individuelle du travail/1 607 heures. »

Le 7^e alinéa relatif au forfait en jours est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur de l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes. »

Dans le b de l'article 5, l'avant-dernier alinéa qui commence par « Il en est de même... » est supprimé.

Article 4 | Départ du salarié

Dans l'article 10 de l'accord, après le 1^{er} alinéa, il est rajouté un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« Les salariés pourront s'ils le souhaitent, verser la prime d'intéressement dans le PEE de l'entreprise s'il existe, dans les mêmes conditions que pour les salariés présents au jour du versement. »

Article 5 | Répartition entre les bénéficiaires

Dans l'article 13.2 de l'accord, les dispositions commençant par « Pour une répartition en totalité uniforme »... jusqu'à la fin de l'article 13.2 « article 5.b ci-avant » sont supprimées et remplacées par :

« Pour une répartition en totalité uniforme selon la présente formule (option 4) :
Prime globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires.

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la prime d'intéressement, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 ci-avant. »

Article 6 | Annexe. Document de mise en place

Dans l'article 1^{er} de l'annexe, il est rajouté une phrase ainsi rédigée :

« La date d'effet pour le 1^{er} exercice d'application se situe au..... » (à préciser). »

L'article 2 de l'annexe est modifié comme suit :

La formule d'intéressement retenue correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

☐ option 1 :

$PGI = 5 \% \times RNAI$, avant imputation du montant de prime d'intéressement

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 % par rapport à l'année N – 1

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou – variation de stock).

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 % par rapport à l'année N – 1

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

☐ option 2 :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N – 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle. »

L'article 3 de l'annexe est modifié comme suit :

« La formule de répartition retenue de l'intéressement correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

☐ option 1 : répartition 50 % proportionnelle au temps de présence et 50 % proportionnelle au salaire.

$50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} / \text{nombre de bénéficiaires} \times (\text{durée annuelle individuelle du travail} / 1\,607 \text{ heures}) + 50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} / \text{somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence} \times \text{montant annuel individuel du salaire brut}$

☐ option 2 : répartition en totalité proportionnelle au salaire.

$\text{Masse globale d'intéressement} / \text{somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence} \times \text{montant annuel individuel du salaire brut}$

☐ option 3 : répartition en totalité proportionnelle au temps de présence

$\text{Masse globale d'intéressement} / \text{nombre de bénéficiaires} \times \text{durée annuelle individuelle du travail} / 1\,607 \text{ heures}$

☐ option 4 : répartition uniforme

$\text{Masse globale d'intéressement} / \text{nombre de bénéficiaires.}$ »

Article 7 | *Durée. Dénonciation. Révision. Dépôt. Date d'effet*

Le présent avenant obéit aux mêmes règles que celles des articles 14 et 15 de l'accord du 8 octobre 2024.

Article 8 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Elles sont celles définies au chapitre 2 de l'accord du 8 octobre 2024.

Article 9 | *Agrément*

Le présent avenant sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 1^{er} avril 2025

à l'accord du 8 octobre 2024
relatif à la participation

NOR : ASET2550516M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail, les parties au présent avenant ont souhaité tenir compte des observations de l'administration du travail notifiées par lettre en date du 11 février 2025.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation pour en permettre l'agrément et son extension.

Article 1^{er} | Application directe

Dans l'article 2 de l'accord, la référence à l'article L. 3322-6 est remplacée par la référence à l'article L. 3322-9 du code du travail.

Le dernier alinéa est remplacé par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II. »

Article 2 | Formule de calcul

Dans la formule de calcul de l'article 3 de l'accord, après le mot « net », il est rajouté le mot « fiscal ».

Article 3 | Répartition de la RSP

Dans le premier alinéa de l'article 5 de l'accord, la partie de phrase commençant par « mixant » jusqu'à « selon » est supprimée.

Les deux lignes de formule de répartition sont remplacées par la formule suivante :

« Montant individuel :
RSP/nombre de bénéficiaires × durée annuelle individuelle de travail/1 607 h. »

Le 4^e alinéa relatif au forfait en jours est remplacé par un 4^e alinéa ainsi rédigé :

« Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur de l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes. »

Dans le 6^e alinéa, les mots entre parenthèses « (dont heures complémentaires et supplémentaires) » sont supprimés. La dernière phrase de cet alinéa qui commence par « sont également considérées... » et qui se termine par « exercice » est supprimée.

Article 4 | Déblocage des sommes

À la fin de l'article 8 de l'accord, il est rajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Les salariés pourront s'ils le souhaitent, verser la prime de participation dans le plan d'épargne retraite de l'entreprise s'il existe. »

Article 5 | Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation

Dans l'article 10 de l'accord, l'article L. 3322-6-2° est remplacé par l'article L. 3322-6.

Article 6 | Formule de participation

Dans l'article 12.1 de l'accord, il est rajouté après le dernier alinéa de l'option 3, un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« Il est précisé que les options 2 et 3 ne sauraient s'appliquer au-delà du délai d'un an courant à compter de la publication de la loi du 29 novembre 2023. En outre, dans l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

Enfin, pour le calcul des différents paramètres des formules dérogatoires ci-dessus, ceux-ci sont calculés strictement en conformité avec ceux de la formule légale. »

Dans les formules de calcul (options 2 et 3), il est rajouté le terme « fiscal » après « le bénéfice net ».

Article 7 | Répartition entre les bénéficiaires

L'article 12.2 de l'accord est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Outre la formule de répartition prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :
 - pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) :
$$\text{RSP individuelle} = \text{RSP} \times \frac{\text{salaire individuel annuel brut}}{\text{masse salariale annuelle brute des bénéficiaires}}$$
 - pour une répartition en totalité uniforme (option 3) :
$$\text{RSP individuelle} = \frac{\text{RSP}}{\text{nombre de bénéficiaires}}$$
- Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la participation, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 ci-avant. »

Article 8 | Modalités de mise en place

Dans l'article 12.3 de l'accord, au premier point, la parenthèse « (déterminée ou indéterminée) » est supprimée et il est rajouté à la suite du mot « participation », les mots « étant précisé que le dernier exercice d'application ne pourra excéder le 29 novembre 2028 ».

Article 9 | Annexe. Document de mise en place de la participation

Dans l'article 1^{er} de l'annexe, le 1^{er} alinéa est complété par les mots « étant précisé qu'en tout état de cause, le dernier exercice d'application ne devra pas dépasser le 29 novembre 2028 ».

Le 2^e alinéa est complété par les mots « Dans cette hypothèse, il ne pourra être fait application que de la formule prévue à l'article 5 du présent accord ».

Article 10 | Répartition de la RSP

L'article 3 est complété ainsi qu'il suit :

- « La formule de répartition retenue de la participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :
Cocher la case correspondante :
 - ☐ option 1
$$\text{RSP individuelle} = \frac{\text{RSP} \times \text{temps individuel de présence annuel}}{\text{temps de présence annuel de l'ensemble des bénéficiaires}}$$
 - ☐ option 2
$$\text{RSP individuelle} = \frac{\text{RSP} \times \text{salaire individuel annuel brut}}{\text{masse salariale annuelle brute des bénéficiaires}}$$
 - ☐ option 3
$$\text{RSP individuelle} = \frac{\text{RSP} \times \text{temps individuel de présence annuel}}{\text{temps de présence annuel de l'ensemble des bénéficiaires.}}$$

Article 11 | Durée. Dénonciation. Révision. Dépôt. Date d'effet

Le présent avenant obéit aux mêmes règles que celles des articles 13 et 14 de l'accord du 8 octobre 2024.

Article 12 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Elles sont définies au chapitre 2 de l'accord du 8 octobre 2024.

Article 13 | Agrément

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 28 du 15 janvier 2025
relatif à la classification

NOR : ASET2550518M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur l'utilisation du dispositif conventionnel de classification par les salariés et les employeurs de la branche des métiers de la transformation des grains (MTG), les partenaires sociaux de la branche ont convenu que ce dispositif par critères classants des emplois reste adapté aux besoins.

Néanmoins, les partenaires sociaux se sont entendus sur la nécessité d'améliorer le dispositif. Ils se sont entendus pour prendre en compte les situations de polycompétence dans les critères classants des emplois, et de faciliter la reconnaissance de l'évolution professionnelle des salariés via le dispositif des positions qui complète la classification par niveau. À également été retenu le besoin d'éléments plus objectifs pour attribuer les positions.

Les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains ont ainsi décidé d'adapter et de préciser certaines dispositions de la classification des emplois de la convention collective sans en modifier le cadre et le fonctionnement.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un avenant à la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (CCN MTG) dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de permettre la mise à jour du dispositif conventionnel de classification par la prise en compte des évolutions convenues entre les partenaires sociaux de la branche MTG.

Article 2 | Modification de l'article 35 de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains

L'article 35 de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains est désormais rédigé de la manière suivante :

« Article 35 | Classifications

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective sera soumis aux classifications d'emploi de la convention collective des métiers de la transformation des grains précisées ci-dessous.

Article 35.1 | Principes généraux

La classification des emplois de la branche meunerie s'impose à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la CCN métiers de la transformation des grains (art. 1^{er}).

Le dispositif de classification est commun aux ouvriers/employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification permettant le positionnement hiérarchique des emplois.

Le dispositif de classification est enrichi d'un système permettant l'attribution de positions à l'intérieur de chaque niveau, permettant la prise en compte du degré d'expérience et d'expertise professionnelle de chaque salarié.

Le classement des différents emplois par niveau résulte de la mise en œuvre combinée de cinq critères classants, eux-mêmes étalonnés selon différents degrés, définis en annexe I de la présente convention collective.

Il doit être procédé à la classification des emplois en analysant et en comparant de manière objective et systématique les tâches réelles exercées.

En application de ces dispositions, il est précisé que la classification, matérialisée par les niveaux, a pour objectif de classer des emplois de l'entreprise, alors que les positions s'attachent au parcours professionnel du salarié qui occupe l'emploi.

Lorsque l'activité réelle du salarié évolue, il convient de vérifier si le ou les postes qu'il occupe relèvent d'un nouvel emploi qu'il convient alors de coter afin de déterminer son niveau.

Si le salarié occupe le même emploi, il convient alors de vérifier si l'évolution constatée a un impact sur la position qui lui est attribuée.

Article 35.2 | Glossaire (par ordre alphabétique)

■ **Activité** : ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle, dirigées vers un but déterminé.

■ **Compétences complémentaires** : connaissances, capacités, savoirs et savoir-faire acquis par le salarié, se situant au-delà du socle minimal "connaissance de base – savoir-faire professionnel" requis pour l'exécution normale de l'emploi, mais

étant utiles et perfectionnant l'exercice de l'emploi. Les compétences complémentaires peuvent être acquises soit par la formation soit par l'expérience professionnelle.

■ **Critères classants** : principes permettant d'émettre une appréciation, une mesure, à partir d'une définition pour la détermination, en valeur comparative, du niveau de qualification d'un emploi dans une grille de classification.

■ **Degrés** : nombre de points constituant une échelle définie pour chaque critère classant.

■ **Emploi** : regroupement d'un ou plusieurs postes de travail dont les contenus sont suffisamment homogènes pour relever d'un même niveau de qualification.

■ **Expérience** : connaissance de différents savoir-être et savoir-faire acquis par la pratique, en situation de travail sur un emploi donné.

■ **Formation complémentaire** : niveau de formation obtenu par le suivi d'une ou plusieurs formations ou VAE (hors formations obligatoires), y compris un CQP reconnu par la branche, permettant au salarié d'acquérir des connaissances, capacités et compétences supplémentaires, se situant au-delà du socle minimal "connaissance de base – savoir-faire professionnel" requis pour l'exécution de l'emploi.

■ **Maîtrise dans l'emploi** : la maîtrise dans l'emploi se caractérise par l'expérience et l'expertise acquises au cours de la pratique du salarié dans l'entreprise ou non.

■ **Métier** : ensemble de savoirs et savoir-faire identifié et structuré d'un même domaine recouvrant l'exercice de plusieurs emplois d'une même famille.

■ **Parrainage** : le parrain est un salarié confirmé dont le rôle est d'accueillir, de conseiller et d'orienter un nouveau salarié tout au long de son intégration dans l'entreprise. Il aide ainsi le nouveau salarié à se familiariser avec son nouvel environnement au travers d'une relation privilégiée.

■ **Participation active à l'amélioration continue des process et procédures** : propositions utiles et concrètes, faites par le salarié à son employeur, tendant à l'amélioration des process et procédures, n'entrant pas dans le descriptif d'emploi du salarié et ne remettant pas en cause les règles obligatoires ou de sécurité.

■ **Polycompétence** : maîtrise complète, régulière, et avérée, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant à différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

■ **Polyvalence** : capacité d'exercer un ou des emplois au-delà des activités et compétences de l'emploi initial.

■ **Poste** : situation de travail individuel et localisée pour la réalisation d'un ensemble de tâches, constituant l'unité élémentaire de la division et de l'organisation du travail.

■ **Savoir-faire** : ensemble de connaissances théoriques, techniques ou pratiques (habiletés, gestes professionnels) d'un salarié, lui permettant d'avoir une compétence particulière, liée à l'expérience dans l'exercice des tâches relevant d'un emploi.

■ **Spécialité professionnelle** : domaine d'activité spécifique.

■ **Tâches** : opération ou enchaînement d'opérations élémentaires (intellectuelles ou manuelles) et exécutées dans des conditions et une durée déterminée, constituant l'unité élémentaire d'un acte de travail.

■ Tutorat : le tuteur est chargé de former et d'accompagner un salarié (le tuteuré) en partageant et en transmettant, en situation de travail, des compétences, savoirs et savoir-faire au tuteuré, de manière pédagogique et organisée.

Le tuteur doit avoir suivi une formation de tuteur reconnue par l'entreprise et être un salarié expérimenté dans l'emploi que le tuteuré occupe ou va occuper. Il évalue les acquis et la progression du tuteuré.

Article 35.3 | Critères classants

Article 35.3.1 | Détermination des niveaux

Le niveau des emplois est déterminé en fonction de la pondération de critères classants permettant d'apprécier chaque emploi par rapport à ses différentes caractéristiques principales.

Cette évaluation des emplois s'effectue à partir de la mise en œuvre combinée des cinq critères classants suivants :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie, initiative ;
- animation, conseil technique ;
- encadrement, management.

La cotation de chaque critère est établie sur les bases suivantes :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel : noté de 1 à 9 ;
- complexité de l'emploi : noté de 1 à 9 ;
- autonomie, initiative : noté de 1 à 9 ;
- animation, conseil technique : noté de 2 à 9 ;
- encadrement, management : noté de 4 à 9.

Pour faciliter la cotation de chaque critère, la progressivité de la pondération des critères classants est illustrée par des définitions de degrés pour chacun des critères.

Ces définitions sont données par le tableau figurant en annexe I de la présente convention collective.

Après analyse d'un emploi, le résultat de la cotation est obtenu par addition des points retenus pour chaque critère classant.

Article 35.3.2 | Définition des critères classants

■ Connaissance de base, savoir-faire professionnel : ce critère évalue le niveau de connaissances de base et de savoir-faire professionnel devant être mis en œuvre par un salarié pour exercer les activités requises par sa fonction. Ce niveau de savoirs nécessaires devant être mobilisés pour tenir normalement un emploi peut être acquis par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente. Il peut également être acquis par l'obtention d'un CQP reconnu par la branche (exemple : conducteur de moulin ou harmonisé IA).

■ Complexité de l'emploi : ce critère mesure le degré de difficulté et de diversité des situations que le salarié va rencontrer et devoir résoudre en situation de travail et le niveau de réflexion requis pour effectuer normalement son activité ou prendre les décisions nécessaires à leur bonne exécution.

La polycompétence est matérialisée dans l'évaluation de la complexité de l'emploi.

La fiche descriptive d'emploi reconnaît la situation de polycompétence en détaillant les activités et compétences correspondant à différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

La polycompétence se traduit dans les définitions des degrés 3 à 5 du critère de complexité de l'emploi.

■ **Autonomie, initiative** : ce critère mesure le degré de liberté dont le salarié dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure notamment par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs...

■ **Animation, conseil technique** : ce critère mesure l'existence et le degré d'intervention à l'intérieur d'un groupe visant à dynamiser et coordonner les actions de ses membres autour d'un même objectif, sans pouvoir hiérarchique ; ainsi que le degré d'expertise mobilisé dans le cadre de conseil, d'assistance et de contrôle interne délivrés au sein de l'entreprise, et le niveau de responsabilité engagé, quelle que soit la spécialité.

■ **Encadrement, management** : ce critère mesure le degré d'importance d'une mission d'encadrement d'une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique, ce qui emporte l'autorité et la capacité d'organiser et de contrôler le travail de ses subordonnés en assumant la responsabilité des résultats.

Article 35.4 | Attribution des niveaux

La grille de classification des emplois comprend neuf niveaux permettant de positionner les emplois de l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces neuf niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- niveaux I à III : ouvriers/employés ;
- niveaux IV et V : agents de maîtrise ;
- niveaux VI à IX : cadres.

Le niveau de classification conventionnel à attribuer est directement fonction du total des points obtenus en application des critères classants sur la base du tableau de correspondance suivant :

(Voir tableau en annexe I de la présente convention collective)

Article 35.5 | Évolution professionnelle au sein d'un même niveau

Article 35.5.1 | Principes

Le système mis en place est complété par l'attribution de positions permettant d'identifier une évolution professionnelle du titulaire d'un emploi. Cette évolution est caractérisée par une maîtrise progressive et constatée des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau.

L'obtention d'une position et son évolution permet de favoriser et développer un parcours professionnel au sein d'un même emploi, en tenant compte du degré de maîtrise des compétences particulières du salarié, s'inscrivant dans l'exercice de l'emploi.

Le classement d'un emploi dans un niveau dépend du type d'activités exercées (compétences requises), alors que l'attribution d'une position correspond à différents stades d'évolution professionnelle d'un salarié particulier en situation réelle d'exercice de son emploi (compétences acquises et mises en œuvre dans l'emploi).

Article 35.5.2 | Modalités de prise en compte

Ces positions prennent donc en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe à partir de différents domaines selon des conditions prédéterminées de la manière suivante :

Il existe 3 positions A, B et C par niveau.

La position initiale comme l'évolution progressive vers les positions B et C sont déterminées en fonction des domaines suivants :

1. Maîtrise dans l'emploi ;
2. Parrainage ;
3. Tutorat ;
4. Polyvalence ;
5. Formation complémentaire.

Afin de faciliter et de permettre une application juste des positions, il convient de préciser la manière dont doivent être évalués ces domaines :

■ **Maîtrise dans l'emploi :**

Pour évaluer la maîtrise dans l'emploi, seront prises en compte l'expérience et l'expertise acquises au cours de la pratique de l'emploi dans l'entreprise, ainsi que lors d'expériences professionnelles antérieures.

La maîtrise dans l'emploi est indépendante de la notion d'ancienneté, elle s'attache à la compétence, aux savoir-faire et à la maîtrise des techniques professionnelles utilisées.

Les points permettant d'évaluer ce domaine sont attribués de la manière suivante :

- 1 point : débutant ;
- 3 points : confirmé ;
- 5 points : expert.

■ **Parrainage :**

La notation de ce domaine est simple : lorsque le salarié exerce en qualité de parrain, il obtient 1 point. Pour être qualifié de parrain, le salarié doit avoir été désigné pour accompagner un ou plusieurs nouveaux embauchés au cours de l'année.

■ **Tutorat :**

La notation de ce domaine est simple : lorsque le salarié exerce en qualité de tuteur, il obtient 2 points.

■ **Polyvalence :**

Pour évaluer la polyvalence, on constate le nombre d'emplois pouvant être individuellement exercés par le salarié dans le cadre de sa mission dans l'entreprise.

Il s'agit de la capacité effective et réelle du salarié à exercer un ou des emplois au-delà des activités et compétences de l'emploi initial : ce n'est donc pas une polyvalence nécessairement exercée régulièrement, ni même précisément le jour de l'évaluation de la position. La compétence du salarié à exercer ces emplois doit être avérée.

Le fait d'avoir occupé et maîtrisé plusieurs emplois afin d'accéder à son emploi actuel ne constitue pas de la polyvalence.

Chaque emploi doit être décrit au travers des tâches à accomplir.

Les points permettant d'évaluer ce domaine sont attribués de la manière suivante :

- 0 point : pas de polyvalence ;
- 1 point : polyvalence occasionnelle ;
- 3 points : polyvalence régulière.

■ **Formation complémentaire :**

Pour toutes les autres formations, il sera apprécié l'apport de la formation pour répondre plus efficacement aux besoins de l'emploi notamment par l'acquisition de compétences ou de nouvelles techniques. Un apport modéré bénéficiera de 1 point, une amélioration de la qualité, de la productivité du travail ou encore de l'autonomie du salarié bénéficiera de 2 à 3 points.

Pour l'évaluation de la formation complémentaire, il est tenu compte de toutes les certifications et qualifications obtenues dans le cadre d'une formation professionnelle, durant le parcours professionnel du salarié, en lien avec l'emploi occupé.

Il ne s'agit ni des formations obligatoires, ni des formations initiales.

L'obtention d'un CQP directement lié à l'emploi occupé par le salarié donne automatiquement 3 points.

Pour toutes les autres formations, il sera apprécié l'apport de la formation pour répondre plus efficacement aux besoins de l'emploi notamment par l'acquisition de compétences ou de nouvelles techniques. Un apport modéré bénéficiera de 1 point, une amélioration de la qualité, de la productivité du travail ou encore de l'autonomie du salarié bénéficiera de 2 à 3 points.

La cotation de chaque domaine est établie sur les bases suivantes :

- maîtrise dans l'emploi : 1 à 5 points ;
- parrainage : 0 ou 1 point ;
- tutorat : 0 ou 2 points ;
- polyvalence : 0 à 3 points ;
- formation complémentaire : 0 à 3 points.

Une position est obtenue en fonction du nombre de points cumulés :

- total de 1 à 3 points : position A ;
- total de 4 à 8 points : position B ;
- total de 9 à 14 points : position C.

Article 35.5.3 | Réexamen périodique

Ce dispositif offre la possibilité au salarié de voir son évolution professionnelle identifiée et reconnue lorsqu'il est constaté une progression de la maîtrise des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau, au-delà des fondamentaux requis pour l'exercice normal de l'emploi.

Lors de l'entretien professionnel visé à l'article 9 de l'accord interbranches de la filière alimentaire relatif à la formation professionnelle en date du 1^{er} décembre 2020 dont bénéficie le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, il sera procédé à une nouvelle appréciation des différents domaines selon les règles fixées dans l'entreprise lors des présentes dispositions.

Article 35.6 | Cotation et tableau par niveau

La définition et la cotation des critères classant, et le tableau par niveau sont présentés en annexe I « classifications » de la présente convention collective.

Article 35.7 | Suivi de l'application de la classification

Afin de permettre le suivi de l'application de la classification dans les entreprises de la branche, fera l'objet d'un point particulier du rapport de branche à chaque fois que celui-ci sera réalisé. Il sera alors demandé aux entreprises répondantes d'indiquer la classification de leurs salariés ainsi que les difficultés d'application éventuellement rencontrées. »

Article 3 | *Modification de l'annexe I. Classifications de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains*

Le tableau prévu au I « Définition et cotation des critères classants » est désormais rédigé de la manière suivante :

(Voir page suivante.)

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
1	Pas de connaissances de base particulières.	Travaux simples pouvant être répétitifs.	Consignes simples et précises, contrôlables immédiatement par une vérification simple de conformité. Absence de marge de manœuvre. Une attention minimale de surveillance peut être requise.		
2	Connaissances de base acquises par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente.	Travaux faiblement complexes. Modification possible de paramètres simples.	Consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables. Une attention minimale d'autocontrôle peut être requise.	Transmission de savoir-faire possible à des salariés de niveau moindre, sous le contrôle de son hiérarchique.	
3	Connaissances approfondies d'un métier acquises par un niveau de formation ou l'expérience professionnelle.	Travaux modérément complexes et diversifiés représentant un ensemble de tâches à accomplir relevant d'un métier ou situation de polyvalence, en mettant en œuvre, à partir d'instructions préalables nécessaires, un certain nombre de moyens connus.	Prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales. Détection d'anomalies à partir d'un diagnostic simple. Capacité d'autocontrôle.	Transmission du savoir-faire possible. Animation possible d'une petite équipe de salariés de niveau moindre.	

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
4	Connaissances de base étendues relevant d'un métier recouvrant plusieurs spécialités professionnelles et permettant une connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement ; acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une spécialité professionnelle ou situation de polycompétence, nécessitant une technicité particulière et une compréhension plus large que la seule exécution des fonctions de son emploi. Moyens connus pour atteindre des objectifs fixés combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Prise d'initiatives dans le cadre de consignes générales, l'autonomie s'exerçant sur un ensemble de moyens connus à mettre en œuvre après interprétation des informations en réagissant de manière adéquate à un certain nombre d'aléas. Autocontrôle complet.	Anime de manière permanente l'ensemble d'une équipe en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant. Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique auprès de catégories de niveau inférieur.	Encadre et manage un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur.
5	Connaissances de base étendues exigeant des connaissances diversifiées nécessitant une responsabilité d'action comportant l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel dont l'intéressé(e) est en charge, acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une ou plusieurs spécialités professionnelles ou situation de polycompétence, nécessitant une bonne expertise et technicité. Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Part importante d'initiatives dans le choix des moyens et des méthodes les plus appropriées et normalement connus, à partir d'un cadre d'ensemble et d'objectifs généraux, avec le cas échéant les ajustements et adaptations indispensables, afin d'atteindre les objectifs fixés.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant. Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Encadre et manage un groupe de collaborateurs relevant de plusieurs services ou équipes.

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
6	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux.	Autonomie s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, l'organisation et les coûts. L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à moyen terme.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des secteurs ou services qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel de plusieurs secteurs ou services, pouvant comprendre des agents de maîtrises.
7	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'élaborer et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux en agissant en qualité de spécialiste.	Grande autonomie avec libre choix des objectifs et des moyens mis à sa disposition, afin d'atteindre des objectifs à moyen et long terme à l'élaboration desquels il participe.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des grands secteurs ou départements qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel de plusieurs grands secteurs ou d'un département, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
8	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de participer à la définition et la mise en œuvre de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans plusieurs domaines avec participation à l'élaboration de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur (subdélégation) dans son domaine de compétences, ses décisions nécessitant en général une coordination avec d'autres fonctions.	<p>Anime, conseille et assiste l'ensemble des départements qui lui sont rattachés.</p> <p>Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.</p>	Encadre et manage le personnel d'un ou plusieurs départements pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.
9	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de définir la politique et les objectifs généraux de l'entreprise ou de l'établissement dont il a la charge.	Très grande complexité et niveau d'expertise.	<p>Totale autonomie pour la mise en œuvre de stratégie et de la politique générale de l'entreprise.</p> <p>Bénéficie d'une délégation générale et permanente du représentant légal de l'entreprise.</p>	<p>Anime et conseille l'ensemble de l'encadrement de l'entreprise ou l'établissement.</p>	Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise.

Article 4 | Modification de l'annexe II.V « Amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié » de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains

Dans l'annexe II, point V « Amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié » de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains, la première phrase est désormais rédigée de la manière suivante :

« Le parcours professionnel du salarié au regard de l'emploi qu'il occupe est valorisé par l'octroi d'un montant ajouté à la rémunération mensuelle minimum correspondant à la classification du salarié. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 5 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Date d'application et période transitoire

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires à la fin du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Au regard de son impact organisationnel et financier, les entreprises disposeront d'un délai de mise en œuvre pour se mettre en conformité au plus tard au 1^{er} janvier 2027. Pendant cette période transitoire et jusqu'à la mise en conformité de l'entreprise, les dispositions antérieures relatives à la classification de la CCN MTG continueront de s'appliquer.

Les autres dispositions de la CCN MTG restent inchangées.

Article 7 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du Ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 8 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 15 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 avril 2025
relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2550521M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en CMPPNI, sont convenus d'actualiser et modifier l'accord collectif national de la branche des fleuristes, de vente et des services des animaux familiers relatif aux classifications professionnelles en date du 19 janvier 2018 étendu.

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé, dans le cadre de leurs obligations périodiques de négociations de l'article L. 2241-1 du code du travail, d'une part d'intégrer les nouveaux emplois ainsi visés, notamment dans le secteur des services aux animaux familiers, et d'autre part, d'actualiser les diplômes, qualifications et compétences requis.

Ils ont toutefois souhaité, pour des raisons pratiques, conserver la structure et les critères de référence précédemment retenus dans le cadre de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

En conséquence de quoi, les présentes dispositions modifient et remplacent, selon les conditions de mise en œuvre et les délais définis dans les dispositions finales, la grille des emplois et classifications de l'accord collectif national en date du 19 janvier 2018 étendu.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 | *Hierarchie des normes*

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3 | *Méthodologie*

La présente classification repose sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de salarié(e)s : personnels administratifs, personnels d'atelier, de logistique, de vente et de services.

Cette grille se décompose en sept niveaux eux-mêmes subdivisés en trois échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux résultent de la prise en compte de critères communs à tous les métiers, à savoir :

- autonomie ;
- responsabilité ;
- la poly-compétence, telle que définie ci-dessous ;
- type d'activité, technicité ;
- niveau de compétences requis.

La notion de compétences requises pour chaque niveau se réfère aux niveaux de formation définis par la nomenclature de l'Éducation nationale, étant entendu que ces compétences peuvent être acquises par voie scolaire ou formation équivalente ou résulter de l'expérience (VAE) et de la formation professionnelle continue.

Tout salarié peut avoir un déroulement de carrière par un cheminement partant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé dépendant de ses capacités, de ses motivations, et de ses compétences acquises notamment au sein de la branche, dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ou d'expériences personnelles en dehors des activités professionnelles.

Les emplois définis ont un caractère exhaustif et limitatif. Ils ont valeur d'emplois repères.

Les niveaux de compétences et les emplois sont répertoriés par secteur de la branche, soit : fleuristerie, vente animaux familiers, et services aux animaux familiers. Toutefois, dès lors qu'un emploi relevant plus particulièrement d'un secteur est utilisé sur un autre secteur de la branche, sur un emploi équivalent, il suit le niveau et le coefficient du diplôme du secteur qui l'a reconnu.

Cette grille de classification permet de déterminer les salaires minima conventionnels.

Article 3 bis | *Notion de poly-compétence retenue dans le cadre du présent accord*

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître certaines situations de poly-compétence dans l'exécution et l'organisation du travail.

Définition : on entend par poly-compétence, l'aptitude d'une personne à maîtriser plusieurs compétences techniques distinctes relevant d'emplois différents de la grille de classification. La poly-compétence est la capacité d'un salarié à prendre en charge des tâches qui ne sont pas normalement dévolues à l'emploi pour lequel il a été embauché.

Dans ce cas, le salarié est classé et rémunéré à l'échelon le plus élevé de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Lorsqu'un(e) salarié(e) est amené(e) à occuper de manière permanente et régulière, deux emplois de même niveau et échelon, il/elle sera automatiquement classé(e) et rémunéré(e) à l'échelon supérieur de ce niveau.

La poly-compétence d'un salarié doit être évaluée, de manière objective par l'employeur ou son responsable hiérarchique, par exemples, lors de l'entretien professionnel ou de l'entretien annuel d'évaluation (si celui-ci a été mis en place dans l'entreprise) et formalisée dans le contrat de travail du salarié concerné ou un avenant.

Ainsi, le positionnement du salarié dans la grille de classification et sa rémunération doivent refléter la poly-compétence de ce dernier, lorsqu'elle est constatée.

Article 4 | Égalité professionnelle des femmes et des hommes

Conformément aux dispositions de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu, modifié par l'accord du 30 septembre 2023, les femmes et les hommes doivent être en mesure, de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, il est rappelé qu'elles doivent veiller à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Dans la présente grille, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail a été menée de façon à ne pas conduire à une discrimination de fait.

En outre, les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) qui peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Article 5 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

La présente classification a été élaborée en vue de pouvoir être directement mise en œuvre par l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit son effectif, et d'assurer une cohérence et une harmonisation dans le classement des emplois ainsi que dans le déroulement de carrière des salariés de la branche.

En conséquence, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de classification des salariés(ées) selon la taille des entreprises, sachant par ailleurs que la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers est composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 6 | Grille de classifications des emplois

Dès son entrée en fonctions, chaque salarié(e) se voit attribuer :

- un niveau ;
- un échelon ;
- un coefficient.

Ces éléments devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de salaire.

Les niveaux, échelon, coefficients proposés dans la grille de classification professionnelle sont des minima, en deçà desquels les salariés ne peuvent pas être classés, en fonction de l'emploi occupé, mais qui peuvent être améliorés en faveur du salarié, notamment au vu des résultats de l'entretien annuel d'évaluation s'il est pratiqué dans l'entreprise.

Article 7 | Classification générale des emplois. Définitions

Niveau I Niveau des personnels sans qualification professionnelle

Caractéristiques générales du niveau

D'après des consignes simples et détaillées, données, expliquées et commentées, fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, elle/il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité conformément à des procédures indiquées et dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique auprès duquel elle/il peut avoir un recours permanent.

Niveau de connaissances

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
	ACACED (attestation de connaissance des animaux de compagnie d'espèces domestiques) Certificat de capacité animaux non-domestiques	ACACED (attestation de connaissance des animaux de compagnie d'espèces domestiques) CQP agent animalier gardien d'animaux CQP assistant toiletteur

Premier échelon : coefficient 110

Le travail est caractérisé :

- par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, de tâches simples ;
- par des compétences en bien-être animal et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H	Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H	Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur(euse) débutant(e) Employé(e) libre-service débutant(e) Livreur(euse) débutant(e) Technicien(ne) de surface Manœuvre F/H Manutentionnaire F/H	Agent d'entretien des locaux F/H Agent animalier F/H Manœuvre F/H Manutentionnaire F/H Employé(e) libre-service débutant(e), Vendeur(euse) débutant(e) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire F/H Livreur(euse) débutant(e) Préparateur(trice) de commande	

Deuxième échelon : coefficient 120

Le travail est caractérisé :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches complexes en raison de leur nature ou de leur variété ;
- par des compétences en bien-être animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur.

À noter : les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant 6 mois au maximum dans l'entreprise sur l'emploi concerné.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive)	Employé(e) administratif(tive)	Employé(e) administratif(tive)
Personnel d'accueil F/H	Personnel d'accueil F/H	Personnel d'accueil F/H
	Personnel de gardiennage H/F	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Employé(e) d'atelier	Agent d'entretien des locaux F/H	
Employé(e) de fabrication	Agent animalier F/H	
Vendeur(euse) débutant(e)	Technicien(ne) de surface	
Employé(e) libre-service	Manœuvre F/H	
Livreur(euse) débutant(e)	Manutentionnaire F/H	
Technicien(ne) de surface	Employé(e) libre-service	
Manœuvre F/H	Vendeur(euse) débutant(e)	
Manutentionnaire F/H	Employé(e) d'atelier	
Assistant(e) magasinier	Employé(e) de fabrication	
Installateur(trice) débutant(e)	Réceptionnaire F/H	
Hôte(esse) de caisse débutant(e)	Livreur(euse) débutant(e)	
	Assistant(e) magasinier.	
	Hôte(esse) de caisse débutant(e)	
	Installateur(trice) débutant(e)	
	Préparateur(trice) de commande	

Troisième échelon : coefficient 130

Le travail est caractérisé :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches plus complexes en raison de leur nature ou de leur variété ;
- par des compétences en bien-être animal et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Les CQP assistant(e) fleuriste, assistant(e) toiletteur et assistant(e) agent animalier, sont classés à partir de ce niveau.

À noter : les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant deux ans au maximum dans l'entreprise sur l'emploi concerné.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive)	Employé(e) administratif(tive)	Employé(e) administratif(tive)
Personnel d'accueil F/H	Personnel d'accueil F/H	Personnel d'accueil F/H
	Personnel de gardiennage F/H	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Assistant(e) fleuriste	Agent d'entretien des locaux F/H	Assistant(e) toiletteur(euse)
Employé(e) d'atelier	Agent animalier F/H	Agent animalier-gardien d'animaux F/H
Employé(e) de fabrication	Technicien(ne) de surface	Petsitter F/H
Vendeur(euse)	Manœuvre F/H	Promeneur de chiens F/H
Employé(e) libre-service	Manutentionnaire F/H	Agent d'entretien des locaux F/H
Livreur(euse)	Employé(e) libre-service	
Technicien(ne) de surface	Vendeur(euse)	
Manœuvre F/H	Employé(e) d'atelier	
Manutentionnaire F/H	Employé(e) de fabrication	
Assistant(e) magasinier	Réceptionnaire F/H	
Installateur(trice)	Livreur(euse)	
Hôte(esse) de caisse	Assistant(e) magasinier	
	Hôte(esse) de caisse	
	Installateur(trice)	
	Préparateur(trice) de commande	

Niveau II Personnels titulaires d'une certification qualifiante

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, elle/il exécute un travail qualifié constitué :

- par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène, de sécurité ;
- par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Elle ou il peut contribuer à la formation générale, notamment par la voie de l'alternance, des échelons et niveaux inférieurs ou égal au 210. Dans ce cas, elle ou il sera automatiquement classé(e) et rémunéré(e) à l'échelon supérieur de son niveau.

Niveau de connaissances

Niveaux 3 de l'Éducation nationale. Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
CAP fleuriste CAP, BEP	CAP de vente en animalerie BEP vente et action marchande BEPA services vente d'animaux de compagnie, de produits et accessoires d'animalerie BEPA vente et services en jardinerie (option animalerie) BEPA vente et services en milieu rural	CAP agricole (CAPa métiers de l'agriculture support canin félin) BEPA élevage canin et félin BPA travaux de l'élevage canin et félin CTM toiletteur canin et félin NAC CESAM junior (certificat d'étude pour les sapiteurs en accompagnement des maîtres juniors) CESCCAM (certificat d'études pour les sapiteurs au comportement canin et l'accompagnement des maîtres/dispenser la formation des propriétaires de chiens et délivrer aux propriétaires de chiens catégorisés et/ou mordeurs l'attestation d'aptitude prévue au code rural) TEPAC (toiletage éthologique pour animaux de compagnie) Agent cynophile de sécurité et de prévention (dans le cadre de l'activité de dressage des chiens au mordant) Concevoir un programme d'éducation et de suivi d'un chien d'assistance Enquêteurs protection animale EPA 1 ^{er} niveau Premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel-PS-CFPro

À noter : à partir de ce niveau, lorsqu'il y a responsabilité de formation, celle-ci porte sur la conduite de tâches ou de postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression définie par accord entre l'organisme de formation et le tuteur.

Premier échelon : coefficient 210

Le travail est caractérisé :

■ par les opérations classiques d'un métier dont la connaissance peut avoir été acquise par voie scolaire ou par l'expérience professionnelle ou de la formation professionnelle continue ou toutes formations techniques ou par la VAE.

Les instructions de travail indiquent les tâches à accomplir. La nature des opérations est telle que leur contrôle peut être immédiat.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive)	Personnel d'accueil F/H	Personnel d'accueil F/H
Personnel d'accueil F/H	Aide comptable F/H	Aide comptable F/H
Secrétaire F/H	Employé(e) administratif(tive)	Employé(e) administratif(tive)
Aide comptable F/H	Secrétaire F/H	Secrétaire F/H
Assistant(e) gestionnaire de paie	Assistant(e) gestionnaire de paie	Assistant(e) gestionnaire de paie F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste F/H	Animalier F/H	Toiletteur(euse)
Employé(e) d'atelier	Vendeur(euse)	Agent animalier-gardien d'animaux F/H
Employé(e) de fabrication	Employé(e) d'atelier	Petsitter F/H
Vendeur(euse)	Employé(e) de fabrication	Promeneur de chiens F/H
Chauffeur livreur(euse) maintenance	Réceptionnaire F/H	Personnel d'élevage canin et félin F/H
Magasinier(e)	Livreur(euse)	Personnel de handling F/H
Installateur(trice)	Magasinier(e)	
Hôte(esse) de caisse	Hôte(esse) de caisse	
Préparateur(trice) de commande	Installateur(trice)	
	Préparateur(trice) de commande	
	Chauffeur livreur(euse) maintenance	
	Employé(e) libre-service	

Deuxième échelon : coefficient 220

Le travail est caractérisé :

- par un ensemble d'opérations dont les difficultés restent classiques tant au point de leur nature que de leur diversité ;
- par des tâches nécessitant un contrôle attentif qui permet de résoudre les difficultés imprévues.

Les instructions de travail écrites ou orales indiquent les tâches à accomplir et peuvent être appuyées, si nécessaire par des dossiers, des schémas ou des documents d'exécution.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

Le coefficient 220 est atteint automatiquement au bout de 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise au coefficient 210.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive)	Employé(e) administratif(tive)	Personnel d'accueil F/H
Personnel d'accueil F/H	Secrétaire F/H	Aide comptable F/H
Aide comptable F/H	Aide comptable F/H	Employé(e) administratif(tive)
Secrétaire F/H	Personnel d'accueil F/H	Secrétaire F/H
Assistant(e) gestionnaire de paie	Assistant(e) gestionnaire de paie	Assistant(e) gestionnaire de paie

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste F/H	Animalier F/H	Toiletteur(euse)
Employé(e) d'atelier	Vendeur(euse)	Agent animalier-gardien d'animaux F/H
Employé(e) de fabrication	Employé(e) d'atelier	Petsitter F/H
Vendeur(euse)	Employé(e) de fabrication	Promeneur de chien F/H
Chauffeur livreur(euse) maintenance	Réceptionnaire F/H	Personnel d'élevage canin et félin F/H
Magasinier(e)	Livreur(euse)	Personnel de handling F/H
Installateur(trice)	Magasinier(e)	
Hôte(esse) de caisse	Hôte(esse) de caisse	
Préparateur(trice) de commande	Installateur(trice)	
	Préparateur(trice) de commande	
	Chauffeur livreur(euse) maintenance	
	Employé(e) libre-service	

Troisième échelon : coefficient 230

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles.

Il appartient au (à la) salarié(e) de préparer la succession de ses opérations, de déterminer ses moyens d'exécution et de contrôler ses résultats.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

Le coefficient 230 est atteint automatiquement au bout de 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise au coefficient 220.

Un(e) salarié(e) du secteur 3 titulaire d'un diplôme de niveau 3 de l'Éducation nationale, ayant une ancienneté de 12 mois et titulaire soit du CESSCAM, du CESAM junior ou du TEPAC ou premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel-PSCFPro ou enquêteurs protection animale EPA 1^{er} niveau, passe automatiquement au coefficient 230.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive)	Employé(e) administratif(tive)	Personnel d'accueil F/H
Aide comptable F/H	Secrétaire F/H	Aide comptable F/H
Personnel d'accueil F/H	Aide comptable F/H	Employé(e) administratif(tive)
Secrétaire F/H	Personnel d'accueil F/H	Secrétaire F/H
Assistant(e)gestionnaire de paye	Assistant(e) gestionnaire de paye	Assistant(e) gestionnaire de paye

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste F/H	Animalier F/H	Toiletteur(euse)
Employé(e) d'atelier	Vendeur(euse)	Agent animalier-gardien d'animaux F/H
Employé(e) de fabrication	Employé(e) d'atelier	Petsitter F/H
Vendeur(euse)	Employé(e) de fabrication	Promeneur de chiens F/H
Magasinier(e)	Réceptionnaire F/H	Personnel d'élevage canin et félin F/H
Installateur(trice)	Livreur(euse)	Personnel de handling F/H
Hôte(esse) de caisse	Magasinier(e)	
Préparateur(trice) de commande	Hôte(esse) de caisse	
Chauffeur livreur(euse) maintenance	Installateur(trice)	
	Preneur(euse) de commande	
	Employé libre-service	

Niveau III Personnels qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après des instructions précises et détaillées, s'appliquant aux domaines d'actions et aux moyens disponibles, elle/il exécute des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et le signaler à son supérieur hiérarchique.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Elle/Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité et notamment en matière de produits dangereux.

Si la fonction le requiert, le (la) salarié(e) doit pouvoir établir les documents découlant de son activité et de sa spécialité (compte rendu, états, rapport, diagrammes, etc.).

Elle/il est placé(e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau 3 de l'Éducation nationale, plus deux ans d'expérience professionnelle effective.

Par expérience professionnelle effective, il faut entendre l'ensemble des connaissances et compétences acquises par un(e) salarié(e), en entreprise(s) d'un secteur de la branche, durant deux ans.

Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par formation équivalente ou par l'expérience professionnelle effective ou toutes formations techniques ou par la VAE.

(Voir page suivante.)

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
CAP, BEP, diplômes Éducation nationale et de plus deux ans d'expérience	CAP plus deux ans d'expérience	CAP agricole (CAPa métiers de l'agriculture support canin félin) BEPA élevage canin et félin BPA travaux d'un élevage canin et félin CTM toiletteur canin-félin NAC CESAM junior (certificat d'étude pour les sapisiteurs en accompagnement des maîtres juniors) CESSCAM (certificat d'études pour les sapisiteurs au comportement canin et l'accompagnement des maîtres/dispenser la formation des propriétaires de chiens et délivrer aux propriétaires de chiens catégorisés et/ou mordus l'attestation d'aptitude prévue au code rural) TEPAC (toilettage éthologique pour animaux de compagnie) Enquêteurs protection animale EPA 2° niveau Et de plus de deux ans d'expérience

Premier échelon : coefficient 310

L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble d'opérations qualifiées dont certaines sont délicates ou complexes. Les instructions de travail indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient au salarié d'aménager ses procédures d'exécution, en utilisant les moyens disponibles et de contrôler le résultat de ses opérations ainsi que, pour les services aux animaux familiers, le dépassement des seuils d'alerte en lien avec les autocontrôles.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e) Secrétaire F/H Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e) Employé(e) de service contentieux qualifié(e) Employé(e) de service informatique qualifié(e) Secrétaire F/H Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H	Personnel d'accueil F/H Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)	Animalier qualifié F/H	Toiletteur(euse) qualifié(e)
Employé(e) d'atelier qualifié(e)	Vendeur(euse) qualifié(e)	Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e)
Employé(e) de fabrication qualifié(e)	Employé(e) d'atelier qualifié(e)	Petsitter F/H
Vendeur(euse) qualifié(e)	Employé(e) de fabrication qualifié(e)	Promeneur de chiens F/H
Chauffeur livreur(euse) polyvalent	Réceptionnaire qualifié(e)	Personnel d'élevage canin et félin F/H
Installateur(trice) qualifié(e)	Livreur(euse) qualifié(e)	Personnel de handling F/H
	Magasinier(e) qualifié(e)	Personnel d'accompagnement en éducation canine F/H
	Hôte(esse) de caisse qualifié(e)	
	Installateur(trice) qualifié(e)	
	Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e)	

Deuxième échelon : coefficient 320

L'activité est caractérisée par l'exécution, selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations qualifiées et pouvant être interdépendantes. Le travail peut faire appel éventuellement à des connaissances de spécialités connexes à combiner en fonction du résultat à atteindre.

Concernant les services aux animaux familiers (secteur 3), on entend par opérations qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et l'hygiène des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

■ Un(e) salarié(e) du secteur 3 titulaire d'un diplôme de niveau 3 de l'Éducation nationale, ayant une ancienneté de 24 mois et titulaire soit du CESSCAM, du CESAM junior ou du TEPAC, ou premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel-PSCFPro ou enquêteurs protection animale EPA niveau 2, passe automatiquement au coefficient 320.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e)	Animalier qualifié F/H	Personnel d'accueil F/H
Secrétaire F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e)	Employé(e) administratif(tive)
Comptable F/H	Employé(e) de service contentieux qualifié(e)	Secrétaire F/H
Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service informatique qualifié(e)	
	Secrétaire F/H	
	Comptable F/H	
	Gestionnaire de paye F/H	

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)	Vendeur(euse) qualifié(e)	Toiletteur(euse) qualifié(e)
Employé(e) d'atelier qualifié(e)	Employé(e) d'atelier qualifié(e)	Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e) F/H
Employé(e) de fabrication qualifié(e)	Employé(e) de fabrication qualifié(e)	Petsitter F/H
Vendeur(euse) qualifié(e)	Réceptionnaire qualifié(e)	Promeneur de chiens F/H
Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e)	Livreur(euse) qualifié(e)	Personnel d'élevage canin et félin F/H
Installateur(trice) qualifié(e)	Magasinier(e) qualifié(e)	Personnel de handling F/H
	Hôte(esse) de caisse qualifié(e)	Personnel d'accompagnement en éducation canine F/H
	Installateur(trice) qualifié(e)	
	Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e)	

Troisième échelon : coefficient 330

L'activité est caractérisée, en plus des compétences nécessaires à l'échelon et au coefficient précédents, par l'exécution d'opérations délicates, complexes et qualifiées.

Le salarié a la faculté d'agir librement sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Le travail, impliquant la connaissance de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre, peut entraîner des vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution.

Concernant les services aux animaux familiers (secteur 3), on entend par opérations qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et de première nécessité (nourrissage, abreuvement, familiarisation, promenade, soins courants, reproduction), et l'hygiène des animaux (entretien des locaux, des litières) conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et le signaler à son supérieur hiérarchique

■ Le coefficient 330 est atteint au bout de 24 mois d'expérience professionnelle effectués au niveau III dans l'entreprise.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e)	Employé(e) de service administratif qualifié(e)	Personnel d'accueil F/H
Secrétaire F/H	Employé(e) de service contentieux qualifié(e)	Employé(e) administratif(tive)
Comptable F/H	Employé(e) de service informatique qualifié(e)	Secrétaire F/H
Gestionnaire de paye F/H	Secrétaire F/H	
	Comptable F/H	
	Gestionnaire de paye F/H	

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)	Animalier qualifié F/H	Toiletteur(euse) qualifié(e)
Employé(e) d'atelier qualifié(e)	Vendeur(euse) qualifié(e)	Agent animalier-gardien d'animaux qualifié(e) F/H
Employé(e) de fabrication qualifié(e)	Employé(e) d'atelier qualifié(e)	Petsitter F/H
Vendeur(euse) qualifié(e)	Employé(e) de fabrication qualifié(e)	Promeneur de chiens F/H
Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e)	Réceptionnaire qualifié(e)	Personnel d'élevage canin et félin F/H
Installateur(trice) qualifié(e)	Livreur(euses) qualifié(e)	Personnel de handling F/H
Responsable de rayon F/H	Magasinier(e) qualifié(e)	Personnel d'accompagnement en éducation canine F/H
	Responsable hôte(esse) de caisse	
	Installateur(trice) qualifié(e)	
	Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e)	
	Responsable de rayon F/H	

Niveau IV Personnels qualifiés/expérimentés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes :

- elle/il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ;
- pour les services aux animaux familiers (secteur 3), elle/il est en mesure d'observer, analyser un comportement et conseiller pour une bonne intégration dans la cellule familiale ;
- elle/il étudie une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue ;
- elle/il dispose d'une autonomie dans l'exécution des tâches avec possibilité d'assistance et de contrôle.

Dans ce cas :

- elle/il participe à l'accueil du personnel nouveau et à son adaptation ;
- elle/il fait réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation des moyens à sa disposition ;
- elle/il transmet des instructions adaptées et vérifie la bonne exécution du travail ;
- elle/il décide et applique les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; et notamment, pour les secteurs 2 et 3, l'exécution des mesures correctives en lien avec les autocontrôles des arrêtés en vigueur ;
- elle/il applique les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment concernant les produits dangereux ;
- elle/il transmet et elle/il explique les informations professionnelles ;
- elle/il applique les dispositions relatives au bien-être, aux soins, à l'hygiène et à la sécurité des animaux dont elle/il a la charge.

Elle/il peut gérer une petite équipe de salarié(s) des niveaux conventionnels de I à IV inclus.

Elle/il peut exercer une responsabilité hiérarchique ou être placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique. Son avis peut être sollicité lors de l'appréciation des compétences manifestées au travail et sur la proposition de toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution des personnels.

Elle/il organise leur emploi du temps sous la supervision du supérieur hiérarchique, il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment pour le temps consacré à la formation de personnels de niveaux conventionnels I à IV inclus.

■ Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et d'agir en conséquence. Elle/il est en capacité d'identifier la nécessité d'une intervention vétérinaire, sous la responsabilité de son responsable hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau 4 de l'Éducation nationale acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou la VAE.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
BP fleuriste BP BTM	Baccalauréat professionnel technicien conseil vente en animalerie (Bac pro TCVA) CQP vendeur en animalerie Baccalauréat professionnel commerce Baccalauréat professionnel technicien conseils végétaux d'ornement (Bac pro TCVO)	Baccalauréat professionnel élevage canin et félin (Bac pro ECF) Baccalauréat professionnel conduite et gestion d'une entreprise canine et féline (Bac pro CGECF) Bac pro conduite d'activités d'élevage et d'hébergement dans le secteur canin et félin Brevet professionnel Responsable d'exploitation agricole spécialité élevage canin (BP REA) Brevet professionnel option éducateur canin (BP) Brevet technique des métiers toiletteur canin et félin (BTM) Certification musher conducteur de chiens attelés Certification moniteur de chiens guides d'aveugles

À noter : il s'agit d'un niveau de salarié(e)s aptes à intervenir ponctuellement dans des domaines technologiques et pratiques, en vue d'apporter leur savoir-faire à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalant au niveau 4 maximum de l'Éducation nationale. Elles ou ils peuvent être maître d'apprentissage, et/ou participer à des jurys professionnels

Premier échelon : coefficient 410

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats.

Elle/il est en mesure de finaliser la vente d'un animal de compagnie, l'arrivée ou le départ d'un séjour en pension, l'accueil en refuge et fourrière, et un cours d'éducation canine de façon autonome.

Pour les services aux animaux familiers, il est en mesure d'expliquer le contenu du document d'information et le certificat d'engagement et de connaissances, et d'assurer un suivi sur les besoins des animaux cédés.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)
Comptable F/H	Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/expérimenté(e)	Secrétaire qualifié/expérimenté(e) F/H
Secrétaire qualifié/expérimenté(e) F/H	Employé(e) de service informatique qualifié(e)/expérimenté(e)	Comptable F/H
Gestionnaire de paye F/H	Comptable F/H	Gestionnaire de paye F/H
	Informaticien(ne)	
	Gestionnaire de paye F/H	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)/expérimenté(e)	Animalier qualifié expérimenté F/H	Toiletteur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)
Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e)	Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)	Agent animalier, gardien d'animaux F/H qualifié(e)/expérimenté(e)
Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e)	Petsitter F/H
Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)	Promeneur de chiens F/H
Installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e)	Magasinier qualifié(e)/expérimenté(e)	Éducateur(trice) canin qualifié(e)/expérimenté(e)
Responsable de rayon	Hôte(esse) de caisse principal(e)	Éleveur qualifié/expérimenté F/H
Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e)	Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/expérimenté(e) : F/H
Acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur(euse) sédentaire	Responsable de rayon F/H	Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/expérimenté(e) F/H
Animateur(trice) d'équipe	Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	

Deuxième échelon : coefficient 420

Elle/il propose plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients à son responsable hiérarchique.

Un(e) salarié(e) du secteur 3 services aux animaux familiers, titulaire d'un diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale et titulaire soit du CESSCAM, du CESAM junior ou du TEPAC, ou premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel-PSCFPro ou enquêteurs protection animale EPA niveau 2, passe automatiquement au coefficient 420.

(Voir page suivante.)

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e) Comptable F/H Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e) Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e) Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/expérimenté(e) Employé(e) de service informatique qualifié(e)/expérimenté(e) Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e) Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e) Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)/expérimenté(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e) Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e) Installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e) Responsable de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants) Vendeur(euse) sédentaire Animateur(trice) d'équipe	Animalier qualifié expérimenté F/H Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e) Magasinier(e) qualifié(e)/expérimenté(e) Hôte(esse) de caisse principal(e) Chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e) Responsable de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Toiletteur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e) Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e)/expérimenté(e) F/H Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Éducateur(trice) canin qualifié(e)/expérimenté(e) Éleveur qualifié(e)/expérimenté(e) Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/expérimenté(e) F/H Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/expérimenté(e) F/H

Troisième échelon : coefficient 430

Le travail est caractérisé par :

L'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes.

■ Le coefficient 430 est atteint au bout de 24 mois d'expérience professionnelle effectués au niveau IV dans l'entreprise.

(Voir page suivante.)

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)
Comptable F/H	Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/expérimenté(e)	Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e)
Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) de service informatique qualifié(e)/expérimenté(e)	Comptable F/H
Gestionnaire de paye F/H	Secrétaire F/H	Gestionnaire de paye F/H
	Comptable F/H	
	Informaticien(ne)	
	Gestionnaire de paye F/H	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)/expérimenté(e)	Animalier qualifié expérimenté F/H	Toiletteur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)
Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e)	Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e)/expérimenté(e) F/H
Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)	Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)	Petsitter F/H
Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)	Magasinier qualifié(e)/expérimenté(e)	Promeneur de chiens F/H
Installateur(trice) qualifié(e) expérimenté(e)	Hôte(esse) de caisse principal(e)	Éducateur(trice) canin qualifié(e)/expérimenté(e)
Responsable de rayon F/H	Chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e)	Éleveur qualifié(e)/expérimenté(e)
Acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), Vendeur(euse) sédentaire	Responsable de rayon F/H	Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/expérimenté(e) F/H
Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/expérimenté(e) F/H
Animateur(trice) d'équipe		

Niveau V Techniciens supérieurs et agents de maîtrise

Caractéristiques générales du niveau

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, elle/il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation des produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.

Elle/il peut assurer le management d'un ou plusieurs salariés, soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

■ Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et d'agir en conséquence. Elle/il est en capacité d'identifier la nécessité d'une intervention vétérinaire, et d'agir en conséquence.

Ces caractéristiques générales impliquent de :

- faire réaliser les tâches définies par le supérieur hiérarchique ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- apprécier les compétences individuelles, proposer et soumettre à la hiérarchie les mesures en découlant, participer à leurs applications ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.

Elle/Il est placé(e) sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances

Niveau 5 de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
BM III Fleuriste, MOF Fleuriste	BTSA technico-commercial option univers jardins et animaux de compagnie (UJAC) Brevet de technicien supérieur production animale (BTS PA) BTSA technico-commercial animaux d'élevage et de compagnie. MOF aquariophilie Brevet de technicien supérieur agricole Aquaculture (BTS AA) Brevet de technicien supérieur management commercial opérationnel (BTS MCO) Brevet de technicien supérieur négociation et relations clients (BTS NRC) Brevet de technicien supérieur conseil et vente de végétaux d'ornement (BTST TCVO)	Brevet de technicien supérieur production animale (BTS PA) MOF toiletteur canin MOF éducateur canin/éducateur comportementaliste canin félin NAC Brevet de maîtrise d'éducateur-comportementaliste canin félin NAC Certification d'éducateur de chiens guides d'aveugles DEJPES mention attelage canin BTSA technico-commercial animaux d'élevage

Premier échelon : coefficient 510

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci porte sur du personnel ayant des travaux diversifiés, mais complémentaires.

Elle/il est amené(e), pour obtenir les résultats recherchés, à proposer des solutions adaptées et à les mettre en œuvre.

(Voir page suivante.)

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Responsable de service administratif F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux) F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable) F/H
Assistant(e) de direction	Assistant(e) de direction	Assistant(e) de direction
Comptable F/H	Comptable F/H	Comptable F/H
Responsable d'un établissement	Informaticien(ne)	Gestionnaire de paye F/H
Secondaire F/H	Gestionnaire de paye F/H	Responsable d'établissement
Gestionnaire de paye F/H	Responsable d'établissement	Secondaire F/H
	Secondaire F/H	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste	Responsable du bien-être animal F/H	Responsable d'établissement de services d'animaux de compagnie F/H
Chef d'atelier F/H	Animateur(trice) des ventes	
Chef de fabrication F/H	Chef d'atelier F/H	Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage F/H
Chef de rayon F/H	Chef de fabrication F/H	Référent bien-être animal
Adjoint(e) au responsable de magasin	Chef de rayon F/H	Éducateur/comportementaliste F/H
Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H	Adjoint(e) au responsable de magasin	Éducateur chiens guides d'aveugles
Chef d'équipe F/H	Adjoint(e) au directeur de magasin	
Adjoint(e) au directeur de magasin	Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H	Musher conducteur de chiens attelés F/H
Chef de chantier F/H	Chef de chantier F/H	Encadrement d'une activité de mushing F/H
	Chef de département approvisionnement/stockage/distribution F/H	

Deuxième échelon : coefficient 520

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques du métier concerné.

Elle/il peut participer à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'utilisation.

(Voir page suivante.)

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Responsable de service administratif F/H Assistant(e) de direction Comptable F/H Responsable d'établissement secondaire F/H Gestionnaire de paye F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable informatique, contentieux) F/H Assistant(e) de direction Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H Responsable d'établissement Secondaire F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable F/H Assistant(e) de direction Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H Chef d'équipe F/H Adjoint(e) au directeur de magasin Chef de chantier F/H	Responsable bien-être animal (BEA) F/H Animateur(trice) des ventes Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Agent de maîtrise responsable de pension canine F/H Chef de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin Adjoint(e) au directeur de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H Chef de chantier F/H Responsable de service approvisionnement/stockage/distribution F/H	Responsable d'établissement de services aux animaux de compagnie F/H Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage Référént bien-être animal Éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC F/H Éducateur chiens guides d'aveugles F/H Musher conducteur de chiens attelés F/H Encadrement d'une activité de mushing F/H

Troisième échelon : coefficient 530

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives des métiers concernés.

Elle comporte la responsabilité de la réalisation d'objectifs prédéfinis.

Elle/il organise, sous le contrôle du supérieur hiérarchique, les achats (marché d'intérêt national, grossistes, fournisseurs...).

Elle/il peut identifier les besoins éventuels en formation des autres salariés.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Responsable de service administratif, comptable F/H Assistant(e) de direction Responsable d'établissement secondaire F/H Gestionnaire de paye F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable informatique, contentieux F/H) Assistant(e) de direction Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H Responsable d'établissement secondaire F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H Assistant(e) de direction Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef de rayon F/H Responsable de magasin (dans les entreprises d'au plus 10 salariés F/H) Chef d'équipe F/H Adjoint(e) au directeur de magasin Chef de chantier F/H Chef de service approvisionnement/stockage/distribution F/H Acheteur(euse) (itinérant non cadre) (MIN, grossistes...) (établissement de moins 10 salariés)	Responsable bien-être animal (BEA) F/H Animateur(trice) des ventes Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Agent de maîtrise responsable de pension canine F/H Chef de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin Adjoint(e) au directeur de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H Chef de chantier F/H Responsable de service approvisionnement/stockage/distribution F/H Acheteur(euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, grossistes...)	Responsable d'établissement de services aux animaux de compagnie F/H Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage F/H Référént bien-être animal F/H Éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC, F/H Éducateur chiens guides d'aveugles, F/H Musher conducteur de chiens attelés, F/H Encadrement d'une activité de mushing F/H

(Voir page suivante.)

Niveau VI Cadres

Caractéristiques générales du niveau

À partir d'objectifs généraux ou de politique définis, elle/il assume des fonctions dans sa spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activités de l'entreprise.

Ces fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité, d'innovation et d'initiative dans l'action, sous l'autorité de sa hiérarchie.

Elles impliquent la participation à la gestion économique de leurs secteurs d'activités.

Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à toutes situations nouvelles, notamment pour les achats, la formation professionnelle...

Elles nécessitent des qualités d'encadrement en particulier en matière de respect des règles d'hygiène et de sécurité et notamment concernant l'utilisation de produits dangereux et phyto-pharmaceutiques.

Elles impliquent le respect des normes de sécurité à l'égard des animaux détenus ou confiés, ainsi que du personnel qui s'en occupe dans le respect du bien-être animal.

Niveau de compétences

Niveaux 6, ou 7, de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou de l'alternance ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques équivalentes aux niveaux ou par la VAE.

En application de l'article 5.3 de l'accord national du 13 juin 2000 étendu sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la branche, les trois grandes catégories de cadres sont :

1. Les cadres dits « intégrés » : il s'agit des cadres non-dirigeants dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis et peut être décompté.

2. Les cadres dits « autonomes » : il s'agit des cadres non-dirigeants et non occupés selon un horaire collectif, pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission.

3. Les cadres dirigeants : il s'agit des cadres, auxquels, conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ils ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.

Premier échelon : coefficient 610

Cadres non-dirigeants dits « intégrés » : Les cadres non-dirigeants appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif et dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis qui peut être décompté.

Elles/ils participent à la définition des objectifs de leur secteur.

L'activité est caractérisée par l'encadrement et la coordination des personnes placées sous leur autorité.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Services aux animaux familiers
Personnel administratif		
Chef de service administratif, comptable F/H	Chargé(e) de communication/marketing, bureau d'étude	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H
Responsable de succursale ou d'agence F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) F/H	Assistant(e) de direction
Responsable du personnel F/H	Responsable de succursale ou d'agence F/H	Chef/responsable comptable F/H
Promoteur(trice) des ventes	Responsable du personnel F/H	Gestionnaire de paie F/H
Chef de produits F/H	Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau)	Responsable du personnel F/H
Assistant(e) de direction	Chef de produits F/H	Contrôleur(euse) de gestion
Contrôleur(euse) de gestion	Assistant(e) de direction	
Responsable marketing et communication F/H	Contrôleur(euse) de gestion	
Gestionnaire de paie F/H	Trésorier(ière)	
	Chargé(e) d'expansion	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert(e) ^[1]	Chef du département toilettage F/H	Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H
Chef d'atelier F/H	Chef des ventes, F/H	
Chef de fabrication F/H	Chef d'atelier F/H	
Chef des ventes F/H	Chef de fabrication F/H	
Chef d'équipe F/H	Chef d'équipe F/H	
Directeur(trice) de magasin	Responsable de magasin F/H (dans les établissements de 10 salariés et plus)	
Acheteur(euse) (MIN, grossistes fournisseurs...) (dans les établissements de 10 salariés et plus)	Acheteur(euse) (MIN, grossistes fournisseurs...)	
	Directeur(trice) de magasin	
	Responsable du service caisse F/H	
<p>[1] La définition de fleuriste expert (voir tableau ci-dessous) est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cadre compétent dans les domaines : gestion, management et technicité ; - possédant tous les diplômes et titres ou compétences équivalentes des niveaux inférieurs. 		

Deuxième échelon : coefficient 620

Cadres non dirigeants dits « intégrés » : les cadres non-dirigeants appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif et dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis qui peut être décompté.

Le passage à cet échelon est fonction de l'importance et de la maîtrise des tâches, des responsabilités confiées et de l'augmentation des effectifs à encadrer.

Elles/ils peuvent disposer d'une certaine autonomie pour l'organisation de leur emploi du temps.

(Voir page suivante.)

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Chef de service administratif, comptable F/H	Chargée de communication/marketing-bureau d'étude F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H
Responsable de succursale d'agence F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) F/H	Assistant(e) de direction
Responsable du personnel F/H	Responsable de succursale ou d'agence F/H	Chef/responsable comptable F/H
Promoteur(trice) des ventes	Responsable du personnel F/H	Gestionnaire de paye F/H
Chef de produits F/H	Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau)	Responsable du personnel F/H
Assistant(e) de direction	Chef de produits F/H	Contrôleur(euse) de gestion
Contrôleur(euse) de gestion	Assistant(e) de direction	
Responsable marketing et communication F/H	Contrôleur(euse) de gestion	
Gestionnaire de paye F/H	Trésorier(ière)	
	Chargé(e) d'expansion	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert(e)	Chef du département toilettage F/H	Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H
Chef d'atelier F/H	Chef d'atelier F/H	
Chef de fabrication F/H	Chef de fabrication F/H	
Chef des ventes F/H	Chef de département toilettage F/H	
Chef d'équipe F/H	Chef d'équipe F/H	
Directeur(trice) de magasin	Responsable de magasin F/H (dans les établissements de 10 salariés et plus)	
Acheteur(euse) (MIN, grossistes...) (dans les établissements de 10 salariés et plus)	Directeur(trice) de magasin	
	Responsable du service caisse F/H	
	Acheteur(euse) (MIN, grossistes...)	

Troisième échelon : coefficient 630

Cadres non-dirigeants dits « autonomes » : les cadres appartenant à cette catégorie bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (non occupés selon un horaire collectif) il s'agit des cadres non-dirigeants, pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission.

C'est à partir de cet échelon et de ce coefficient, que les cadres non-dirigeants peuvent être soumis à forfait annuel en heures ou en jours selon les dispositions de l'accord de branche du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus, sauf accord collectif d'entreprise conclu en application des articles L. 3121-63 et suivants du code du travail.

Le passage à cet échelon est fonction de la réalisation d'objectifs ou de missions qu'elles/ils doivent gérer eux-mêmes.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Chef de service administratif comptable F/H	Chargée de Communication/marketing-bureau d'étude/F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H
Promoteur(trice) des vente	Responsable d'un service administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux)F/H	Assistant(e) de direction
Chef de produits F/H	Responsable du personnel F/H	Chef/responsable comptable F/H
Assistant(e) de direction	Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau)	Gestionnaire/responsable de paye F/H
Contrôleur(euse) de gestion	Chef de produits F/H	Responsable du personnel F/H
Sous-directeur(trice)	Assistant(e) de direction	Contrôleur(euse) de gestion
Responsable marketing et communication F/H	Contrôleur(euse) de gestion	
Gestionnaire de paye F/H	Trésorier(ière)	
	Chargé(e) d'expansion	
	Sous-directeur(trice)	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert(e)	Chef produit F/H	Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H
Chef d'atelier F/H	Chef du département toilettage F/H	
Chef de fabrication F/H	Chef d'atelier F/H	
Chef des ventes F/H	Chef de fabrication F/H	
Chef d'équipe F/H	Chef d'équipe F/H	
Directeur(trice) de magasin	Responsable commercial F/H	
Acheteur(euse) (MIN, grossistes, fournisseurs...) dans les établissements de 10 salariés et plus)	Acheteur(euse) (MIN, grossistes, Fournisseurs...)	
Responsable commercial F/H	Directeur(trice) régional	

Niveau VII Cadres dirigeants

Caractéristiques générales du niveau

Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée. Elles/ils définissent notamment les consignes d'hygiène et de sécurité et veillent à leur application en coordination avec le personnel et les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de leurs rémunérations. Il s'agit des cadres, auxquels, conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ils ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.

Ils dirigent, s'il y a lieu, l'ensemble des salariés placés sous leur autorité.

Niveau de connaissances

Niveaux 6,7 et 8 de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou de l'alternance ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques équivalentes aux niveaux ou par la VAE.

Premier échelon : coefficient 710

L'activité est caractérisée par la direction :

- d'une unité ou d'un secteur important d'un établissement ou d'une entreprise en assurant notamment des liaisons avec les autres unités ;
- de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- d'une micro-entreprise ou petite entreprise selon les critères définis par le décret du 28 février 2024.

Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Directeur(trice) administratif(tive)	Docteur vétérinaire F/H	Docteur vétérinaire F/H
Directeur(trice) financier	Directeur(trice) administratif(tive)	Directeur(trice) d'établissement ayant ou non un mandat social
Directeur(trice) du service contentieux ou juridique	Directeur(trice) financier	
Directeur(trice) informatique	Directeur(trice) du service contentieux ou juridique	
Directeur(trice) de la comptabilité	Directeur(trice) informatique	
Directeur(trice) d'établissement	Directeur(trice) de la comptabilité	
Directeur(trice) du personnel	Directeur(trice) de succursale ou d'agence	
Directeur (trice) marketing et communication	Directeur(trice) du personnel	
	Secrétaire général(e)	
	Délégué(e) général(e)	
	Directeur(trice) com/marketing	
	Directeur(trice) d'expansion	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Directeur(trice) d'exploitation	Directeur(trice) commercial(e)	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social
Directeur(trice) commercial(e)	Directeur(trice) d'exploitation	
		Docteur vétérinaire F/H

Deuxième échelon : coefficient 720

L'activité est caractérisée par la direction et l'exercice de responsabilités nécessitant une compétence étendue et de haut niveau.

Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Directeur(trice) de service : administratif, marketing/communication, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paye, informatique, logistique, achats, etc. Directeur(trice) général(e)	Docteur vétérinaire F/H Directeur(trice) de service : administratif, marketing, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paye, informatique, logistique, achats, etc. Directeur(trice) général(e) Secrétaire général(e) Délégué(e) général(e) Directeur(trice) d'expansion	Docteur vétérinaire F/H Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social Docteur vétérinaire F/H

Troisième échelon : coefficient 730

L'activité est caractérisée par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre de multiples activités ou l'importance de l'établissement.

Elle implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Directeur(trice) général(e)	Secrétaire général(e) Délégué(e) général(e) Directeur(trice) général(e)	Directeur(trice) d'établissement ayant ou non un mandat social
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur(trice) d'établissement ayant ou non un mandat social Docteur vétérinaire F/H

Article 8 | Durée du présent accord. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Entrée en vigueur du présent accord. Dépôt. Publicité. Extension

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Toutefois, les entreprises de la branche disposeront d'un délai d'application de 3 mois maximum, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles.

À cette date, les dispositions définies au présent accord remplaceront celles fixées par l'accord collectif national du 19 janvier 2018.

Cependant, tout employeur peut anticiper dans son entreprise la mise en application du dispositif réactualisé de classifications.

Article 10 | Information et consultation

Pour les entreprises dotées d'un comité social et économique (CSE), l'employeur devra l'informer et le consulter dès l'entrée en vigueur du présent accord.

À défaut de CSE, l'employeur pourra organiser une réunion d'information des salariés de son entreprise, afin de leur présenter les principales dispositions du présent accord.

Article 11 | Notifications individuelles

S'il survient des modifications dans le classement actuel des salariés par suite de l'application de la nouvelle grille de classification, les parties signataires conviennent que :

- les employeurs, devront, s'il y a lieu après la consultation des représentants élus du personnel ou la réunion d'information du personnel, notifier individuellement à chaque salarié concerné, par document écrit remis en mains propres contre décharge dûment daté et signé : l'intitulé de l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui auront été affectés selon la grille de classification révisée ;
- chaque salarié dont le classement (catégorie, échelon ou coefficient) a été modifié par suite de l'application de la nouvelle grille de classification, devra signer un avenant à son contrat de travail pour formaliser son accord.

La requalification éventuelle d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle brute (hors prime d'ancienneté) perçue par le salarié, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutes difficultés d'application ultérieures pourront être transmises à la CPPNI de la branche.

Article 12 | Suivi et bilan d'application du présent accord

Les parties conviennent de suivre périodiquement la mise en place du nouveau système de classification et de présenter un bilan au plus tard à la fin de la première année d'application du présent accord.

Fait à Paris, le 23 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 27 février 2025

à l'accord du 22 janvier 2019
relatif à la mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2550526M

IDCC : 1979

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

GNC ;

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 13 décembre 2023, les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont signé l'avenant n° 1 à l'accord collectif du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI dans la branche des hôtels, cafés, restaurants.

Afin de permettre à la CPPNI de poursuivre et renforcer, dans le respect du paritarisme, un dialogue social efficace, responsable et loyal au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux sont convenus de plusieurs mesures dont :

- la mise en place d'une contribution dédiée au fonctionnement du paritarisme ;
- la création d'une association paritaire au sein de laquelle toutes les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des hôtels, cafés, restaurants sont représentées ;
- cette contribution sera collectée conformément aux décisions de l'association paritaire, dans le respect des dispositions légales.

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier la dernière phrase du 3^e alinéa de l'article 2.3.1. « Mise en place d'une contribution pour le financement du paritarisme ».

À cet effet, l'avenant n° 1 à l'accord collectif du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI dans la branche des hôtels, cafés, restaurants, est modifié comme suit :

Article 1^{er} | Modification l'article 2.3.1 « Mise en place d'une contribution pour le financement du paritarisme »

Le 3^e alinéa de l'article 2.3.1 est modifié et remplacé comme suit :

« La contribution est égale à 0,05 % de l'ensemble des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
Pour l'année 2025, le montant minimal de contribution ne pourra pas être inférieur à 50 euros par an.
Pour les années suivantes, si la collecte est réalisée par l'URSSAF, ce montant minimal ne s'applique pas. »

Article 2 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le jour de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4 | Révision et modification

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 | Dépôt et publicité. Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 27 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 210 du 3 avril 2025
relatif aux salaires

NOR : ASET2550524M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

Préambule

Les négociations relatives aux salaires minima conventionnels ont débuté le 25 septembre 2024 et plusieurs réunions paritaires ont eu lieu jusqu'à celle du 3 avril 2025. À l'issue de la commission paritaire de négociation du 3 avril 2025, les partenaires sociaux de la branche sport ont défini les salaires minima conventionnels applicables à partir du 1^{er} juillet 2025 puis applicables à partir du 1^{er} janvier 2026.

Pour rappel, comme dans le cadre de l'avenant n° 189 du 28 septembre 2023 qu'il modifie, les salaires minima conventionnels sont définis en valeurs absolues. Il n'est plus fait référence à une valeur de SMC à laquelle serait appliqué un coefficient multiplicateur suivant le groupe ou la catégorie de salarié concerné.

Les montants précis de salaires minima mensuels ou annuels bruts de référence sont ainsi directement définis pour chaque groupe de classification ou catégorie de salariés par le présent avenant et constituent les grilles de salaires minima à prendre en compte par les salariés et les employeurs de la branche à compter du 1^{er} juillet 2025 puis à compter du 1^{er} janvier 2026.

Plus précisément, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

L'article 9.2.1 de la CCNS, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 189 du 28 septembre 2023, est modifié par les dispositions suivantes (les trois premiers alinéas de l'article restent inchangés) :

« ■ Pour les salariés des groupes 1 à 6 :

À compter du 1^{er} juillet 2025, pour les groupes 1 à 6, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1 ^{er} juillet 2025
Groupe 1	1 830,12 € brut mensuel
Groupe 2	1 866,48 € brut mensuel
Groupe 3	1 978,09 € brut mensuel
Groupe 4	2 078,58 € brut mensuel
Groupe 5	2 310,88 € brut mensuel
Groupe 6	2 837,60 € brut mensuel

À compter du 1^{er} janvier 2026, pour les groupes 1 à 6, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2026
Groupe 1	1 848,42 € brut mensuel
Groupe 2	1 885,14 € brut mensuel
Groupe 3	1 997,87 € brut mensuel
Groupe 4	2 099,37 € brut mensuel
Groupe 5	2 333,99 € brut mensuel
Groupe 6	2 865,97 € brut mensuel

■ Pour les salariés des groupes 7 et 8 :

À compter du 1^{er} juillet 2025, pour les groupes 7 et 8, à temps plein, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1 ^{er} juillet 2025
Groupe 7	40 195,98 € brut annuel
Groupe 8	46 370,11 € brut annuel

À compter du 1^{er} janvier 2026, pour les groupes 7 et 8, à temps plein, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2026
Groupe 7	40 597,94 € brut annuel
Groupe 8	46 833,81 € brut annuel

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au *prorata* du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 2

L'article 12.6.2.1 de la CCNS ^[1] issu de l'avenant n° 189 du 28 septembre 2023 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 12.6.2.1. Principe ^[2]

À l'exception des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 ^[3] doit être au moins égale, pour un sportif salarié à temps plein, au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète, hors avantage en nature :

À compter du 1^{er} juillet 2025, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 22 068,50 € brut annuel.

À compter du 1^{er} janvier 2026, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 22 289,19 € brut annuel.

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au *prorata* du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 3

L'article 12.6.2.2 de la CCNS ^[4] « Disposition particulière aux entraîneurs », dans sa rédaction issue de l'avenant n° 189 du 28 septembre 2023, est modifié par les dispositions suivantes (la grille de classification contenue dans l'article reste inchangée) :

« ■ Pour les entraîneurs classes A à C :

À compter du 1^{er} juillet 2025, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants applicables à compter du 1 ^{er} juillet 2025
Classe A Technicien	1 988,19 € brut mensuel
Classe B Technicien	2 196,75 € brut mensuel
Classe C Agent de maîtrise	2 273,51 € brut mensuel

(Voir page suivante.)

[1] L'avenant n° 200 du 20 mars 2024, non étendu au 3 avril 2025, a recodifié l'article 12.6.2.1 en 12.7.2.1.

[2] L'avenant n° 200 du 20 mars 2024, non étendu au 3 avril 2025, a renommé l'article 12.7.2.1 « Dispositions particulières applicables aux sportifs ».

[3] L'article 12.6.1 est modifié en article 12.7.1 par l'avenant n° 200.

[4] L'article 12.6.2 est modifié en article 12.7.2 par l'avenant n° 200. Un article 12.7.2.2 salaires minima est créé et les dispositions de l'article 12.6.2.2 y sont déplacées, après un article 12.7.2.1 « Structure des salaires minima ».

À compter du 1^{er} janvier 2026, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2026
Classe A Technicien	2 008,07 € brut mensuel
Classe B Technicien	2 218,72 € brut mensuel
Classe C Agent de maîtrise	2 296,25 € brut mensuel

■ Pour les entraîneurs classe D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à temps plein, la rémunération est au moins égale au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète :

À compter du 1^{er} juillet 2025, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 42 879,55 € brut annuel.

À compter du 1^{er} janvier 2026, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 43 308,35 € brut annuel.

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au *pro rata* du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima avant le 1^{er} juillet 2026.

Le cas échéant, suivant l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ils veilleront à se réunir dans les 30 jours si le montant de celui-ci est supérieur au montant du salaire minimum conventionnel du groupe 1 avant la date susvisée.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les travaux en cours relatifs à la grille de classification, à la grille de rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels.

Article 5

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 19 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui comporte des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. De plus le rapport emploi/formation réalisé par l'observatoire des métiers du sport en 2024 comporte un volet relatif au diagnostic complet des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux rappellent également que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux écarts injustifiés.

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

Article 6

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} juillet 2025. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Arcueil, le 3 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 29 du 1^{er} avril 2025

à l'avenant n° 24 du 13 juin 2024
relatif au régime de prévoyance pour les salariés cadres
relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017

NOR : ASET2550510M

IDCC : 3109

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

Alliance 7 ;

CSFL ;

FEDALIM ;

Association des entreprises des glaces ;

Collectif Café,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier en le complétant l'article 2 de l'avenant n° 24 du 13 juin 2024 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

En effet, les partenaires sociaux des 5 branches IAD signataires de l'avenant n° 26 relatif au congé de proche aidant ont décidé dans cet accord de permettre le maintien des garanties prévoyance aux salariés durant leur congé de proche aidant total ou partiel.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'article 2 « Maintien et cessation des garanties de prévoyance »

L'article 2 de l'avenant n° 24 précité est complété du paragraphe suivant :

« Cas des salariés en congé de proche aidant total ou partiel

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, moyennant paiement des cotisations par le salarié et l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l'assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstitué incombe à l'employeur, charge à lui de récupérer la part salariale et la reverser à l'organisme assureur. »

Article 2 | Date d'effet et durée de l'accord

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension.

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

Article 3 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant du 16 avril 2025 relatif aux salaires minima mensuels au 1^{er} avril 2025

NOR : ASET2550513M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Métallurgie CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1^{er} avril 2025

À partir du 1^{er} avril 2025, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minima des ouvriers au 1^{er} avril 2025

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
I	1	35	1 801,80
	2	38	1 842,24
II	1	42	1 852,62
	2	47	1 863,96
	3	53	1 888,21
III	1	59	1 912,44
	2	66	1 940,71
	3	75	1 955,52

II. Salaires minima des employés au 1^{er} avril 2025

(En euros.)

Employés			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
I	1	35	1 801,80
	2	38	1 842,24
II	1	42	1 852,62
	2	47	1 863,96
	3	53	1 888,21
III	1	59	1 912,44
	2	66	1 940,71
	3	75	1 955,52

III. Salaires minima des techniciens au 1^{er} avril 2025

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
IV	1	66	1 955,52
	2	75	1 972,75

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} avril 2025

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
V	1	89	1 993,31
	2	115	2 090,19
VI	1	164	2 279,21
	2	220	2 477,87

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} avril 2025

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaires
VII	1	2 291,16
	2	2 500,60
	3	3 667,22
	4	5 103,16

Article 2 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 16 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 27 mars 2025

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

NOR : ASET2550512M

IDCC : 3248

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

UIMM Havre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 4 février 2025 et 18 mars 2025 dans le cadre de la CPTN de l'arrondissement du Havre, pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'arrondissement du Havre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,02 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mai 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt. Conformément à l'article 2, il produira ses effets à compter du 1^{er} mai 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, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait au Havre, le 27 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 31 mars 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
(Indre)

NOR : ASET2550523M

IDCC : 3248

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

UIMM Indre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 mars 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,29 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} 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 lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Châteauroux, le 31 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 3 avril 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Yonne)

NOR : ASET2550511M

IDCC : 3248

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

UIMM Yonne,

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

La situation économique que nous traversons impacte certaines entreprises relevant de la métallurgie icaunaise et entraîne une baisse d'activité significative ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

Un accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de l'Yonne avait été signé le 14 avril 2023, entre l'UIMM Yonne et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO pour une durée de 2 ans. Pour mémoire, ledit accord qui avait fait l'objet d'un dépôt en date du 17 avril 2023, s'éteindra donc le 17 avril 2025.

Lors de nouvelles négociations initiées au mois de mars 2025, les parties constatent que la situation, loin de s'améliorer, continue au contraire à se dégrader d'une manière significative.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions tenues les 20 mars et 3 avril 2025 au sein de la CPTN 89, de conclure un nouvel accord permettant aux entreprises de la métallurgie du départe-

ment de l'Yonne confrontées à des difficultés conjoncturelles avérées, de continuer à bénéficier de financements au titre de la formation de leurs salariés.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Yonne confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence notamment sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le périmètre territorial de l'Yonne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation de formations certifiantes de branche tels que les CQPM, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI, chaque fois que cela sera possible.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de l'Yonne a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de l'Yonne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités ;
- elle représente 53 % des effectifs salariés de l'industrie avec ses 8 344 salariés (6 605 hommes, 1 739 femmes) (données observatoire de la métallurgie au 1^{er} septembre 2023) ;
- ce sont 246 entreprises et 295 établissements qui sont présents dans l'Yonne (sources : Insee – Observatoire paritaire de la métallurgie) répartis sur 5 grands secteurs ;
- la majorité des entreprises de la métallurgie de l'Yonne sont des PME/TPE ;
- 928 projets de recrutements avec un nombre important dans les domaines, automobiles et cycles, mécanique, électrique, électronique et numérique (mise à jour 3 juillet 2024, source : observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- le taux de chômage dans l'Yonne est de 7,3 % au troisième trimestre 2024. La région Bourgogne-Franche-Comté est à 6,7 %, quand la France est à 7,2 % pour la même période (sources Insee) ;

- les entreprises relèvent d’activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main-d’œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution ;
- la métallurgie de l’Yonne se caractérise par une population vieillissante avec plus d’un tiers des salariés relevant de la tranche d’âge des plus de 50 ans ;
- un déficit de main d’œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d’emplois aussi bien dans les domaines techniques et en évolution que dans les domaines plus transverses ;
- de plus, l’évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences en management pour accompagner les changements.

1. Éléments conjoncturels

L’état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l’enquête de conjoncture de la Banque de France en Bourgogne-Franche-Comté et les constats effectués dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord mesures urgentes 2023/2025 font ressortir les éléments suivants :

- la production est en net retrait, consécutivement à l’atonie actuelle de la demande du secteur automobile. Pour mémoire dans ce domaine, le département de l’Yonne a déjà payé un lourd tribut avec la fermeture de deux sites majeurs, entraînant la disparition de près de 500 emplois ;
- les carnets de commandes sont en baisse pour 33 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d’urgence ;
- les flux continuent de se restreindre ;
- bien que les stocks aient diminué, ils restent encore élevés ;
- les négociations tarifaires sont tendues, clients et donneurs d’ordres réclament des baisses ;
- le recours à l’activité partielle pour 14 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d’urgence, avec des impacts sur le chiffre d’affaires et sur la trésorerie pour plus de la moitié d’entre elles, et d’une manière générale pour une part de plus en plus importante des entreprises de la branche ;
- la métallurgie de l’Yonne, malgré une anticipation, est ainsi particulièrement fragilisée par cette conjoncture, compte tenu de sa faible densité industrielle ;
- dans le même temps, la métallurgie de l’Yonne doit faire face à des besoins de main d’œuvre dans un contexte de candidats, notamment lié à une pyramide des âges vieillissante et l’évolution de certains métiers ou activité orientés vers les nouvelles technologies.

Tout ceci s’observe dans un contexte où la situation de l’emploi se dégrade fortement dans le département de l’Yonne. Ainsi, au 3^e trimestre 2024, le taux de chômage icaunais s’établissait à 7,3 % (en augmentation de 0,1 point sur un trimestre et de 0,3 point sur un an), loin devant le taux régional Bourgogne-Franche-Comté qui lui se mesurait sur la même période à 6,7 %, quand le taux national était de 7,2 %.

Dans le même temps, il ressort des analyses, que les demandeurs d’emploi du département ont globalement un niveau de formation moins élevé que la moyenne régionale. En effet, 44 % d’entre eux ont un niveau de formation supérieur au BAC, contre 50 % en Bourgogne-Franche-Comté. Dans le département, 36 % des demandeurs d’emploi possèdent un niveau CAP ou BEP, contre 33 % dans la région, ce qui complique leur employabilité à court terme.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s’ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de l'Yonne, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de l'Yonne mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointus.

Par ailleurs, l'arrivée de l'intelligence artificielle doit être prise en compte dans les organisations et les modalités de travail avec nécessité de former les salariés sur ces évolutions.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Yonne tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés (hors salariés en contrat d'apprentissage qui bénéficient déjà de la formation inhérente à l'objet de leur contrat de travail) sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises, établissements visés ci-dessus.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus

essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés s'inscrivent parmi les items suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils, aux nouvelles technologies du secteur ou de l'emploi ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder à des certifications (CQPM, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de l'Yonne.

Priorité sera donnée aux entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main-d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ou nouveaux marchés ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;

- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 2 mai 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 2 mai 2027.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN 89 lors des réunions de la sous-commission ETES, organisées trois fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM Yonne s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

Article 5 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Yonne aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

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

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Auxerre.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Auxerre, le 3 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 3 avril 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Nièvre)

NOR : ASET2550519M

IDCC : 3248

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

UIMM Nièvre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La situation économique que nous traversons impacte certaines entreprises relevant de la métallurgie nivernaise et entraîne une baisse d'activité significative ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

Un accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Nièvre avait été signé le 12 avril 2023, entre l'UIMM Yonne et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, et FO pour une durée de 2 ans. Pour mémoire, ledit accord qui avait fait l'objet d'un dépôt en date du 13 avril 2023, s'éteindra donc le 13 avril 2025.

Lors de nouvelles négociations initiées au mois de mars 2025, les parties constatent que la situation, loin de s'améliorer, continue au contraire à se dégrader d'une manière significative.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions tenues les 11 mars et 3 avril 2025 au sein de la CPTN 58, de conclure un nouvel accord permettant aux entreprises de la métallurgie du

département de la Nièvre confrontées à des difficultés conjoncturelles avérées, de continuer à bénéficier de financements au titre de la formation de leurs salariés.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Nièvre confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence notamment sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le périmètre territorial de la Nièvre ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation de formations certifiantes de branche tels que les CQPM, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI, chaque fois que cela sera possible.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de la Nièvre a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de la Nièvre se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités ;
- elle représente 50 % des effectifs salariés de l'industrie avec ses 4 077 salariés (3 212 hommes, 865 femmes) ;
- ce sont 112 entreprises et 136 établissements de la Nièvre. (sources : Insee – Observatoire paritaire de la métallurgie) répartis sur 5 grands secteurs ;
- la majorité des entreprises de la métallurgie de la Nièvre sont des PME/TPE ;
- 300 projets de recrutements avec un nombre important dans les domaines, automobiles et cycles, mécanique, électrique, électronique et numérique. (mise à jour 3 juillet 2024, source observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- le taux de chômage dans la Nièvre est de 6,9 % au troisième trimestre 2024. La région Bourgogne-Franche-Comté est à 6,7 %, quand la France est à 7,2 % pour la même période. (sources Insee) ;
- les entreprises relèvent d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution ;

- la métallurgie de la Nièvre se caractérise par une population vieillissante avec près d'un tiers des salariés relevant de la tranche d'âge des plus de 50 ans ;
- un déficit de main d'œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d'emplois aussi bien dans les domaines techniques et en évolution que dans les domaines plus transverses ;
- de plus, l'évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences en management pour accompagner les changements.

1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l'enquête de conjoncture de la Banque de France en Bourgogne-Franche-Comté et les constats effectués dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord mesures urgentes 2023/2025 font ressortir les éléments suivants :

- la production est en net retrait, consécutivement à l'atonie actuelle notamment de la demande du secteur automobile ;
- les carnets de commandes sont en baisse pour 35 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence ;
- les flux continuent de se restreindre ;
- bien que les stocks aient diminué, ils restent encore élevés ;
- les négociations tarifaires sont tendues, clients et donneurs d'ordres réclament des baisses ;
- le recours à l'activité partielle pour 15 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence, avec des impacts sur le chiffre d'affaires et sur la trésorerie pour plus de la moitié d'entre elles, et d'une manière générale pour une part de plus en plus importante des entreprises de la branche ;
- la métallurgie de la Nièvre, malgré une anticipation, est ainsi particulièrement fragilisée par cette conjoncture, compte tenu de sa faible densité industrielle ;
- dans le même temps, la métallurgie de la Nièvre doit faire face à des besoins de main d'œuvre dans un contexte de candidats, notamment lié à une pyramide des âges vieillissante et l'évolution de certains métiers ou activités orientés vers les nouvelles technologies.

Tout ceci s'observe dans un contexte où la situation de l'emploi se dégrade dans le département de la Nièvre. Ainsi, au 3^e trimestre 2024, le taux de chômage icaunais s'établissait à 6,9 %, taux supérieur de 0,2 % à celui de la région Bourgogne-Franche-Comté qui lui se mesurait sur la même période à 6,7 %.

Dans le même temps, il ressort des analyses, que les demandeurs d'emploi du département de la Nièvre ont globalement un niveau de formation moins élevé que la moyenne régionale. En effet, 44 % d'entre eux ont un niveau de formation supérieur au BAC, contre 50 % en Bourgogne-Franche-Comté. Dans le département, 36 % des demandeurs d'emploi possèdent un niveau CAP ou BEP, contre 33 % dans la région. Cette situation complique leur employabilité à court terme.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensables à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de la Nièvre, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de Nièvre mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointus.

Par ailleurs, l'arrivée de l'intelligence artificielle doit être prise en compte dans les organisations et les modalités de travail avec nécessité de former les salariés sur ces évolutions.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

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

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés (hors salariés en contrat d'apprentissage qui bénéficient déjà de la formation inhérente à l'objet de leur contrat de travail) sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises, établissements visés ci-dessus.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la vae afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés s'inscrivent parmi les items suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils, aux nouvelles technologies du secteur ou de l'emploi ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder à des certifications (CQPM, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de la Nièvre.

Priorité sera donnée aux entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ou nouveaux marchés ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, hydraulique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le 2 mai 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 2 mai 2027.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions de la CPTN 58 lors des réunions de la sous-commission ETES, organisées trois 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM Nièvre s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

Article 5 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Nièvre aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

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

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Nevers, le 3 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 11 avril 2025

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

NOR : ASET2550520M

IDCC : 3248

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 28 mars et 8 avril 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,18 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mai 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Bourges, le 11 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Avenant n° 3 du 22 avril 2025

relatif à la mise en conformité de la convention du 27 juin 2024

NOR : ASET2550496M

IDCC : 3252

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

**SYNPASE ;
FICAM ;
LÉVÈNEMENT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;
FO ;
CFTC ;
SFA CGT ;
SYNPTAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'évènement du 27 juin 2024 (n° 3252) a été étendue par un arrêté du 13 mars 2025 du ministre en charge du travail. Le présent avenant a pour objet de modifier la convention collective au regard des réserves et exclusions d'extension de l'arrêté du ministre et au regard de diverses demandes de précisions et erreurs matérielles constatées dans la rédaction initiale de ladite convention.

Article 1^{er} | Adaptation de stipulations ayant fait l'objet d'une réserve ou exclusion d'extension

I. Mise en conformité des indemnités de départ volontaire à la retraite

Le dernier alinéa du E de l'article 4.1.3 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le salaire de référence pour le calcul de cette indemnité correspond au douzième des salaires bruts des douze derniers mois de présence de l'intéressé ou, si cela lui est plus favorable, au tiers des salaires bruts des trois derniers mois de présence.

Dans ce dernier cas, tout élément de rémunération annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié au cours des trois derniers mois de présence doit être pris en compte à due proportion en ajoutant au salaire de base mensuel un douzième de l'élément de rémunération annuel ou exceptionnel. »

II. Mise en conformité des catégories de salariés éligibles aux conventions de forfait annuel

Le 1° du B de l'article 5.7.3 et le 1° du C de ce même article sont intégralement réécrits comme suit :

« Sous réserve qu'ils soient liés par un contrat à durée indéterminée ou par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins 3 mois, les dispositions du présent article sont applicables aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- le salarié est positionné sur un niveau de classification conventionnelle supérieur ou égal à 4 ;
- le salarié assume la responsabilité pleine et entière de l'organisation du travail et du temps consacré à l'accomplissement des tâches confiées ;
- le salarié exerce une fonction impliquant des déplacements fréquents à l'extérieur de l'entreprise ou en lien avec l'exploitation, ce qui inclut notamment les personnels dont la présence peut être nécessaire sur les lieux de prestation dont la durée peut difficilement être prédéterminée par l'employeur ainsi que les personnels commerciaux. Lorsque cette condition n'est pas remplie, l'employeur doit justifier dans la convention individuelle de forfait des raisons pour lesquelles la durée de travail du salarié ne peut être prédéterminée ou, s'il est cadre, des raisons pour lesquelles la fonction exercée le conduit à déroger à l'horaire collectif.

Pour l'appréciation de ces conditions, ne peuvent être considérés comme ayant la responsabilité de l'organisation de leur emploi du temps les salariés soumis à un planning d'intervention contraignant imposant des horaires prédéterminés et ne laissant aucun choix dans la prise des temps de repos.

En revanche, peuvent être regardés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés seulement soumis à des demi-journées ou journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de l'entreprise et qui, en dehors de ces contraintes, restent libres d'organiser leur journée de travail et de déterminer leur planning d'intervention au cours de ladite journée. »

III. Mise en conformité du travail de nuit régulier

L'article 5.8.3 est modifié comme suit :

1° Le B est modifié comme suit :

a) Au premier alinéa, un 1° est inséré ainsi rédigé :

« 1° Préalablement à la mise en place du travail de nuit régulier dans l'entreprise, l'employeur consulte le comité social et économique lorsqu'il existe. Chaque année, au moins une réunion du comité sociale et économique porte sur les conditions de travail de nuit. Lorsque l'entreprise est dépourvue de comité social et économique, les salariés ont la possibilité de saisir un ou plusieurs délégués de branche conformément à l'article 3.5 de la présente convention collective pour solliciter une aide, un accompagnement ou des informations sur le travail de nuit. »

b) En conséquence, les 1°, 2° et 3° deviennent respectivement 2°, 3° et 4°.

2° À la fin du D, la phrase suivante est ajoutée :

« Lorsque le travail de nuit est exécuté dans un lieu inhabituel, l'employeur s'assure qu'est mis à disposition un espace de repos permettant, notamment, de prendre un repas. »

3° Le dernier alinéa du F est réécrit comme suit :

« À tout moment, le travailleur de nuit peut solliciter un entretien avec son employeur ou, le cas échéant, son supérieur hiérarchique pour échanger sur ses conditions de travail et sur l'articulation de sa vie professionnelle nocturne avec sa vie personnelle. Cet entretien doit lui être accordé dans un délai maximal de 15 jours calendaires. Lorsqu'il est parent isolé, lorsqu'il a la charge d'un enfant en situation de handicap ou lorsqu'il est proche aidant, le travailleur de nuit bénéficie, à sa demande, d'une adaptation de ses horaires de travail de nuit. Lorsqu'il peut se prévaloir de raisons médicales reconnues par le médecin du travail ou lorsqu'il est âgé d'au moins 55 ans, le travailleur de nuit peut demander à retourner définitivement à un régime de travail de jour. »

4° À la fin du deuxième alinéa du G, les phrases suivantes sont ajoutées :

« L'employeur tient également compte des contraintes supplémentaires que le travail de nuit fait peser sur les trajets du salarié. À ce titre, lorsque le travail est réalisé sur un lieu inhabituel, qu'il se termine entre minuit et 7 heures et que le salarié n'est pas hébergé, l'employeur propose au salarié d'organiser son trajet de retour. »

IV. Mise en conformité des règles relatives au temps partiel

1° L'article 5.9.1 est réintitulé « Durée minimale de travail » et réécrit comme suit :

« Compte tenu des particularismes du secteur, la durée de travail contractuelle d'un salarié à temps partiel peut être inférieure à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures prévue à l'article L. 3123-27, sans pouvoir être inférieure à 17 h 30 hebdomadaires. Lorsque la durée de travail hebdomadaire du salarié est inférieure à 24 heures, le salarié bénéficie des garanties renforcées définies à l'article 5.9.2. Le présent article n'est toutefois pas applicable aux cas visés à l'article L. 3123-7 du code du travail, notamment celui où une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. »

2° L'article 5.9.2 est réintitulé « Garanties spécifiques au temps partiel inférieur à 24 heures hebdomadaire » et réécrit comme suit :

« En dehors des cas où la durée minimale de travail hebdomadaire est écartée en application de l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire contractuelle de travail est inférieure à 24 heures bénéficient des garanties suivantes afin notamment de leur permettre de cumuler plusieurs activités :

1° Des horaires de travail précis doivent être contractualisés ;

2° Les heures de travail sont regroupées en journées ou demi-journées régulières et complètes, dans la limite de 5 demi-journées par semaine. Une demi-journée est une période de travail d'une amplitude d'au moins 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement dans la journée. Une journée de travail correspond à deux demi-journées. En dehors des éventuels temps de pause, les journées ou demi-journées de travail ne font pas l'objet d'interruption. Une demi-journée est considérée comme régulière lorsque l'horaire du salarié se reproduit à l'identique d'une semaine à l'autre et non d'un jour sur l'autre ;

3° Aucune heure complémentaire ne peut être effectuée sans l'accord du salarié. »

3° L'article 5.9.3 est supprimé et les articles 5.9.4 à 5.9.7 deviennent les articles 5.9.3 à 5.9.6.

4° L'article 5.9.4, devenu 5.9.3, est réécrit comme suit :

« I. Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires au-delà de sa durée de travail contractuelle. Toutefois, en aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre une durée hebdomadaire de 35 heures. Un taux de majoration d'au moins 25 % doit être appliqué, dès la première heure, à la rémunération des heures complémentaires réalisées en application du II et celles réalisées dans le cadre d'un complément d'heures convenu par avenant en application du III.

II. Sous réserve du cas prévu au 3° de l'article 5.9.2, la conclusion d'un avenant au contrat de travail pour augmenter temporairement la durée de travail hebdomadaire n'est pas obligatoire tant que le nombre d'heures complémentaires à réaliser ne dépasse pas 1/10^e de la durée de travail contractuelle ou une limite inférieure éventuellement fixée par le contrat de travail.

III. Lorsque le nombre d'heures complémentaires à réaliser est supérieur au seuil mentionné à l'alinéa précédent, le complément d'heures fait obligatoirement l'objet d'un avenant temporaire au contrat de travail. Cet avenant procède à l'augmentation de la durée de travail hebdomadaire du salarié sans que cette augmentation puisse être supérieure à 1/3 de la durée de travail contractuelle initiale. L'avenant mentionne sa durée d'application, son motif, le nombre hebdomadaire d'heures à réaliser en complément ainsi que leur répartition et le taux de majoration applicable à la rémunération du complément d'heures. Le nombre d'avenants pouvant être conclus en application du présent alinéa est limité à 8 par an.

IV. Lorsque l'employeur envisage de recourir à la réalisation d'heures complémentaires, il en informe le ou les salariés concernés au moins 3 jours ouvrés à l'avance. Le ou les salariés peuvent refuser l'accomplissement d'heures complémentaires lorsque ce délai de prévenance n'est pas respecté, lorsque le nombre d'heures à réaliser est supérieur au seuil mentionné au deuxième alinéa ou lorsque leur durée hebdomadaire de travail contractuelle est inférieure à 24 h. Dans ce cas, le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail n'est pas considéré comme une faute et ne peut constituer un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement.

V. Lorsque plusieurs salariés travaillent à temps partiel dans l'entreprise, l'employeur propose la réalisation d'heures complémentaires en priorité aux salariés dont les compétences et la qualification sont en adéquation avec le travail à accomplir. Si plusieurs de ces salariés souhaitent bénéficier d'un complément d'heures, l'employeur les départage sur la base de critères objectifs et pertinents en tenant compte, prioritairement, de leur situation familiale et, subsidiairement, de leur ancienneté. »

5° L'article 5.9.5, devenu 5.9.4, est réécrit comme suit :

« Lorsque la durée hebdomadaire de travail du salarié n'est pas inférieure à 24 heures, les horaires quotidiens du salarié peuvent comporter, au maximum, une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail du salarié est inférieure à 24 heures, les journées ou demi-journées de travail doivent être ininterrompues, conformément à l'article 9.5.2, afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités. »

6° Après l'article 5.9.7, devenu 5.9.6, un nouvel article est ajouté ainsi rédigé :

« 5.9.7. Égalité professionnelle

La considération du sexe ne peut être retenue pour embaucher un salarié sur un poste à temps partiel ni pour transformer un poste à temps complet en poste à temps partiel et inversement.

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel le bénéfice des augmentations générales de salaires et des primes à caractère collectif pratiquées dans l'entreprise. Par ailleurs, le temps partiel ne peut, en aucun cas, constituer un motif de différence de traitement en matière de revalorisations salariales individuelles.

Le temps partiel ne peut, en aucun cas, constituer un motif pour refuser l'accès à une action de formation ou l'accès à une opportunité de promotion. Lors de l'élaboration du plan de développement des compétences, l'employeur garantit l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les travailleurs à temps partiel. Il adapte l'objet et l'organisation des actions de formation pour faciliter cet accès. Le cas échéant, les horaires sont adaptés temporairement en accord avec le salarié à temps partiel pour lui permettre de bénéficier d'une formation. »

V. Mise en conformité des règles relatives à la maternité

L'article 6.4.1 est modifié comme suit :

1° Au 2°, les mots « , notamment lorsque la proposition de changement n'est pas approuvée par l'une des parties » sont remplacés par les mots « ou lorsque le changement ou l'aménagement est à l'initiative de l'employeur » ;

2° Au 3°, les mots « , dans la limite de 3 examens et d'une demi-journée par examen » sont supprimés.

VI. Mise en conformité des règles relatives à la paternité

À l'intérieur du tableau du 1° du A de l'article 6.4.2, dans la colonne relative à la prise du congé pour l'autorisation d'absence pour naissance ou adoption, les mots « Le salarié est libre de prendre ou de renoncer en tout ou partie à ce congé. S'il décide de le prendre, » sont supprimés.

VII. Mise en conformité du socle minimal d'équipements de protection obligatoires

Le II de l'article 8.1.3 est modifié comme suit :

1° La phrase « Toutefois, l'employeur s'assure que les salariés visés dans le tableau ci-dessous et exposés à certains risques récurrents dans la branche utilisent *a minima* le socle d'équipements de protection individuelle qui y est associé » est remplacée par la phrase « L'employeur fournit aux salariés visés dans le tableau ci-dessous et exposés à certains risques récurrents dans la branche le socle d'équipements de protection individuelle qui y est associé, quelle que soit la durée du contrat de travail » ;

2° Au sein du tableau, la liste des équipements obligatoires est complétée comme suit :

a) pour les salariés visés au 3° exerçant une fonction de manutention, la liste est complétée par un deuxième item « – Paire de chaussures sécurité adaptées au risque de chute de charges » ;

b) pour les salariés visés au 6° travaillant au voisinage de pièces nues sous tension les exposant à un risque électrique, la liste est complétée par un quatrième item « – Paire de chaussures isolantes adaptées au risque électrique » et un cinquième item « – Des vêtements isolants adaptés au risque de contact involontaire avec une partie sous tension ».

VIII. Mise en conformité des règles de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail

Au troisième alinéa de l'article 8.2.1, les mots « déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance » sont remplacés par les mots « déduction faite des allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur, conformément à l'article D. 1226-5 du code du travail ».

IX. Mise en conformité des salaires minimaux conventionnels

Le salaire minimal de niveau 1 « 1 801 € » est remplacé par « 1 802 € » dans les grilles de salaires minimaux suivantes :

- 1° Les grilles des articles 7.2 et 7.3 du tronc commun de la convention collective ;
- 2° La grille de l'article 2.2 de l'annexe I ;
- 3° La grille de l'article 3.2.2 de l'annexe II ;
- 4° La grille de l'article 3.2.2 de l'annexe III ;
- 5° La grille de l'article 2.2.2 de l'annexe VI.

Article 2 | *Suppression de stipulations exclues de l'extension*

Les organisations signataires prennent acte que les stipulations de la convention relatives aux modalités d'indemnisation des salariés, en particulier les intermittents du spectacle, qui préfèrent utiliser leurs propres équipements de protection individuelle plutôt que ceux mis à disposition par l'employeur, ont été considérées comme contraires aux articles L. 1251-23, R. 4321-4, R. 4323-95, R. 4323-99 et R. 4323-100 du code du travail. En conséquence, le III de l'article 8.1.3 est intégralement supprimé.

Article 3 | *Ajout de précisions utiles à la bonne application de la convention*

I. Précision sur les conditions de recours au CDD d'usage

Au B de l'article 4.3.1, la phrase « Sont notamment exclues toutes les fonctions directement liées à l'administration et la gestion de l'entreprise ainsi qu'à son développement commercial. » est remplacée par les phrases suivantes :

- « En particulier, sont expressément exclues du recours au CDD d'usage les activités liées :
- à l'administration et la gestion des entreprises ;
 - à la vente et à la représentation commerciale ;
 - au tirage et au développement des films photochimiques tous formats ;
 - à la restauration argentique de film photochimique et à leur stockage ;
 - à l'exploitation des régies de diffusion ;
 - à la fabrication de matériel pour le négoce ;
 - à la location de matériel dite de comptoir ;
 - à la maintenance et l'entretien courant du matériel non directement lié à l'exploitation ;
 - à la décoration d'intérieur pour les particuliers ou les industriels. »

II. Précision sur le temps de trajet

À l'intérieur du tableau du II de l'article 5.2.2, dans la colonne relative au traitement d'un trajet vers/depuis un lieu de travail inhabituel, les mots « Lorsque le temps de trajet cumulé dépasse 3 heures » sont remplacés par ce qui suit :

« Dans un souci d'applicabilité des règles sociales dans les entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles, les partenaires sociaux soulignent la nécessité d'objectiver la notion de « durée normale de trajet » prévue à l'article L. 3121-4 du code du travail, étant rappelé que les salariés de la branche, en particulier les intermittents du spectacle, sont susceptibles de ne pas avoir de lieu habituel de travail sans revêtir la qualité de salariés itinérants au sens de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. À ce titre, par une appréciation paritaire de la durée normale de trajet dans les secteurs d'activité couverts par la présente convention, il est convenu que cette durée normale correspond à 3 heures sur l'ensemble de la journée. Aussi, lorsque le temps de trajet cumulé dépasse 3 heures. »

III. Précision sur les temps de pause

L'article 5.3.1 est modifié comme suit :

1° Pour des raisons d'intelligibilité de l'article, le dernier alinéa devient le premier alinéa ;

2° Au deuxième alinéa, devenu dernier alinéa, après les mots « les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif » sont rajoutés les mots « et si les interventions ponctuellement demandées ont empêché le salarié de bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives après 6 heures de travail effectif, celui-ci doit être mis en mesure de bénéficier d'une nouvelle pause qui devra être d'au moins 20 minutes consécutives ».

IV. Précision sur l'astreinte

Au dernier alinéa du A de l'article 5.5.5 le mot « imprévues » est remplacé par le mot « imprévisibles ».

V. Précision sur le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le 2° de l'article 5.6.1 est modifié comme suit :

1° Les mots « Les heures supplémentaires générées par la récupération d'heures perdues, c'est-à-dire par » sont remplacés par les mots « La récupération d'heures perdues, c'est-à-dire » ;

2° Après la référence à l'article L. 3121-50 du code du travail les mots suivants sont ajoutés « et qui, à ce titre, ne génère pas d'heures supplémentaires ».

VI. Précision sur les cadres dirigeants

Le D de l'article 5.7.3 est modifié comme suit :

1° L'intitulé « Forfait sans référence d'horaire » est remplacé par l'intitulé « Contrat sans référence horaire » ;

2° Au premier alinéa les mots « une convention de forfait sans référence horaire » sont remplacés par les mots « un contrat de travail sans référence horaire » ;

3° Aux troisième et quatrième alinéas, les mots « forfait sans référence d'horaires » sont remplacés par les mots « contrat sans référence horaire ».

VII. Précision sur le report de la prise des congés payés en cas de maladie

Le deuxième alinéa de l'article 6.1 est modifié comme suit :

1° Le mot « prolongée » est supprimé ;

2° Avant les mots « À l'expiration », la phrase suivante est insérée : « Ce délai de report commence à courir à compter de la date à laquelle le salarié est informé, après la reprise du travail, du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date limite jusqu'à laquelle il peut les prendre. »

VIII. Précision sur la journée de solidarité

Le dernier alinéa est réécrit comme suit : « Le choix de la journée de solidarité, qui peut être effectuée lors d'un jour férié à l'exception du 1^{er} mai, est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe ».

IX. Précision sur le DUERP

Au premier alinéa du II de l'article 8.1.1, après les mots : « régulièrement à jour » sont ajoutés les mots suivants : « , et au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins onze salariés, ».

X. Précision sur le maintien de la couverture « complémentaire santé »

Au 1° du D de l'article 8.4.2, après les mots « Perception d'un revenu de remplacement versé par l'employeur » sont ajoutés les mots « (activité partielle, activité partielle longue durée, congé de reclassement, congé mobilité...) ».

XI. Précision sur les indemnités de départ volontaire à la retraite maintenues pour les salariés qui relevaient de la convention n° 2717

Au dernier alinéa du 3° du II de l'article 11.1, après les mots « matière de départ volontaire à la retraite », le « ; » est remplacé par un « . » et sont ajoutés la phrase et le tableau suivants :

« À ce titre, les indemnités minimales suivantes leur sont applicables en lieu et place de celles prévues au E de l'article 4.1.3 :

Nombre d'années d'ancienneté révolues	Indemnité de départ volontaire
De 5 à 8 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
De 9 à 13 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
De 14 à 18 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
De 19 à 23 ans d'ancienneté	4 mois de salaire
De 24 à 28 ans d'ancienneté	5 mois de salaire
De 29 à 33 ans d'ancienneté	6 mois de salaire
À partir de 34 ans d'ancienneté	7 mois de salaire

(Voir page suivante.)

I. Correction relative au champ d'application

Afin de tenir compte des intitulés exacts retenus dans la nomenclature NAF 2025 qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026, le tableau figurant à l'avant dernier alinéa du I du B de l'article 1.1.1 de la convention est remplacé par le suivant :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
90.02Z	Activités de soutien au spectacle vivant	90.39H	Activités de soutien technique aux spectacles et aux événements culturels

II. Correction relative au budget de fonctionnement du CSE

L'article 3.2.5 de la convention est modifié comme suit :

1° Les mots « dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés » sont remplacés par les mots « dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés » ;

2° Les mots « pour les entreprises de plus de 2 000 salariés » sont remplacés par les mots « dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés ».

III. Harmonisation de la rédaction des limites de recours aux règles dérogatoires de l'article 5.5

Par souci de cohérence rédactionnelle, les articles 5.5.3 et 5.5.4 sont modifiés comme suit :

1° Au deuxième alinéa de l'article 5.5.3, les mots « deux fois par semaine civile ou trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié » sont remplacés par les mots « 2 fois par semaine civile et 3 fois par période glissante de 7 jours consécutifs pour un même salarié » ;

2° Au 1° du C de l'article 5.5.4, après le mot « consécutifs » sont ajoutés les mots « pour un même salarié ».

IV. Harmonisation de la rédaction de la condition de majoration des salaires minimaux pour ancienneté

Par souci de cohérence, le mot « continue » est remplacé par le mot « cumulées » aux articles suivants :

1° Au deuxième alinéa de l'article 7.2 du tronc commun de la convention collective ;

2° Au cinquième alinéa de l'article 7.3 du tronc commun de la convention collective, pour les deux occurrences du mot « continue » ;

3° Au deuxième alinéa de l'article 2.2 de l'annexe I ;

4° Au C de l'article 3.2.1 de l'annexe II, pour les deux occurrences du mot « continue » ;

5° Au A de l'article 3.2.1 de l'annexe III, pour les deux occurrences du mot « continue » ;

6° Au A de l'article 3.2.1 de l'annexe IV, pour les deux occurrences du mot « continue » ;

7° À l'alinéa 3 de l'article 2.4 de l'annexe V, pour les deux occurrences du mot « continue » ;

8° Au deuxième alinéa du A de l'article 2.2.1 de l'annexe VI.

V. Correction de la référence à un nombre erroné de niveaux de classification

Au cinquième alinéa de l'article 7.3, le mot « onze » est supprimé.

VI. Correction du renvoi de l'annexe I aux règles de la convention collective applicables au travail dominical

À l'article 3.3 de l'annexe I de la convention, les mots « Par dérogation au C de l'article 5.1.4 de la convention collective » sont remplacés par les mots « Conformément au dernier alinéa du 3° du B de l'article 5.1.2 du tronc commun de la convention collective ».

VII. Correction d'erreurs matérielles dans les grilles de salaires minimaux sectorielles

1° À l'article 2.2 de l'annexe I, le salaire minimal (hors CDDU) « 2 659 € » applicable à la fonction « Responsable des stocks » est remplacé par « 2 712 € » et le salaire minimal hors CDDU « 2 007 € » applicable à la fonction « Opérateur « ralenti » et/ou serveur » est remplacé par « 2 420 € » ;

2° À l'article 3.2.2 de l'annexe III, le salaire minimal (hors CDDU) « 2 879 € » applicable à la fonction « Responsable service technique » est remplacé par « 2 937 € ».

VIII. Corrections diverses dans l'annexe V

1° Au deuxième alinéa du A de l'article 3.2.2 de l'annexe V, les mots « articles L. 7123-5 & » sont remplacés par le mot « article » ;

2° Dans la définition de la catégorie de prestation « 2° Essayages ou répétitions » au sein du tableau de l'article 3.3.1 de l'annexe V, la référence au « III du B de l'article 3.4.2 » est remplacée par la référence au « IV du B de l'article 3.4.2 » ;

3° Au 5° du II de l'article 4.2.3 de l'annexe V, les mots « articles R. 7123-27 à R. 7123-30 » sont remplacés par les mots « articles R. 7124-27 à R. 7124-30 » ;

4° Dans les sous-annexes n° 2 et n° 4 de l'annexe V, le mot « Paris » est remplacé par les mots « Fait à ... » ;

5° Dans la sous-annexe n° 5 de l'annexe V, les mots « Fait en double exemplaires à Paris » sont remplacés par les mots « Fait en double exemplaire à... » ;

6° Au 2° de la première section, relative à la réglementation française, de la sous-annexe n° 6 de l'annexe V, l'indice de convention collective « n° 2717 » est remplacé par l'indice « n° 3252 ».

Article 5 | *Suivi spécifique de branche du dispositif de forfait annuel en jours*

Des indicateurs de suivi spécifiques relatifs au forfait annuel en jours seront déterminés paritairement par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives et ajoutés au rapport de branche établi chaque année. Ces indicateurs devront notamment permettre d'estimer la répartition des salariés en forfait jours par niveau de classification. Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins une fois par an pour étudier ces indicateurs et évaluer la nécessité d'ajuster les stipulations de la convention collective au regard des données observées.

Article 6 | *Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, les organisations signataires ont recherché s'il était nécessaire ou utile de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce faisant, elles ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de traiter différemment les entreprises de moins de 50 salariés. Les organisations signataires soulignent néanmoins qu'en raison du très grand nombre de petites et moyennes entreprises dans le champ des activités couvertes par la convention collective, les intérêts spécifiques de celles-ci ainsi que de leurs salariés ont été pleinement pris en considération au cours des négociations.

Article 7 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension lors de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et entrera en vigueur le lendemain dudit dépôt.

Fait à Paris, le 22 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250200-000525

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
