



©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

2025-21
24 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° 2025-21 du 24 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° 2025-21.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-21 du 24 mai 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 627-771-2389 Bâtiment et travaux publics (La Réunion) : accord du 24 avril 2025 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2025.....	5
IDCC 669 Verre. Fabrication mécanique : accord du 6 mars 2025 relatif aux salaires minima	14
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 1 du 10 avril 2025 à l'avenant n° 9 du 8 juin 2004 relatif à la constitution d'un fonds d'aide au paritarisme	18
IDCC 1621 Répartition pharmaceutique : accord du 22 avril 2025 relatif aux salaires pour l'année 2025.....	22
IDCC 1794 Retraites-complémentaires-institutions : accord de méthode du 17 avril 2025 relatif à l'agenda social pour l'année 2025.....	27
IDCC 2021 Golf : avenant n° 93 du 8 avril 2025 à l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective.....	30
IDCC 2216 Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire : avenant n° 95 du 4 avril 2025 relatif aux salaires minima conventionnels.....	35
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Alsace) : accord du 27 mars 2025 relatif à la valeur du point.....	39
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Nord-Pas-de-Calais) : accord du 27 mars 2025 relatif à la valeur du point.....	41
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Bretagne) : accord du 27 mars 2025 relatif à la valeur du point.....	43
IDCC 2332 Architecture-entreprises : accord du 10 avril 2025 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « Assistant de projet en entreprises d'architecture » (CQP APEA).....	45
IDCC 2511 Sport : avenant n° 4 du 11 avril 2025 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	50
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 65 du 28 avril 2025 relatif à la prévoyance (modification de l'article 8.2.2.c)	56
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 66 du 24 janvier 2025 relatif à la modification de l'article 2.3.7 de la convention collective.....	58

IDCC 3224 Papiers-cartons-distribution : avenant n° 12 du 6 mars 2025 relatif aux salaires et minima conventionnels	60
IDCC 3248 Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingeaux) : accord du 11 avril 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2025.....	63
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Hauts-de-France) : accord du 11 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	65

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

Convention collective départementale

**IDCC : 627 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS EMPLOYÉS, TECHNICIENS
ET AGENTS DE MAÎTRISE**

(La Réunion)

(12 juillet 1971)

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Convention collective départementale

**IDCC : 771 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS INGÉNIEURS ASSIMILÉS
ET CADRES**

(La Réunion)

(9 mai 1974)

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

Convention collective départementale

IDCC : 2389 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS

(La Réunion)

(13 mai 2004)

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

Accord du 24 avril 2025

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2025
(La Réunion)

NOR : ASET2550550M

IDCC : 627, 771, 2389

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

CAPEB La Réunion ;

FRBTP La Réunion,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT BTP ;

CGT-FO La Réunion ;

CGTR BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord est conclu dans le cadre des conventions collectives des ouvriers, des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) et des cadres (IAC) du bâtiment et des travaux publics de La Réunion.

À l'issue de la réunion paritaire qui s'est tenue le 24 avril 2025, les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

■ Sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1,6 % à compter du 1^{er} janvier 2025

■ Sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1,6 % à compter du 1^{er} janvier 2025

Article 2 | ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

1,6 % à compter du 1^{er} janvier 2025

Article 3 | Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

1,6 % à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres (IAC), il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 4 | Indemnités de déplacement

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers de La Réunion du 13 mai 2004, les indemnités de déplacement, qui comprennent l'indemnité de repas, l'indemnité de trajet et l'indemnité de frais de transport, sont révisées annuellement en fonction de la variation de l'indice Insee du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, les montants en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2024 seront augmentés de 1,3 % (indice Insee décembre 2024) à compter du 1^{er} juillet 2025, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 13,40 €.

Article 5 | Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène en matière de salaire minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6 | Application

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025 pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Article 7 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan régional. Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Article 8 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, pour rendre son application obligatoire à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du bâtiment et des travaux publics de La Réunion ou s'y rattachant.

Fait à Saint-Denis, le 24 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires des ouvriers du BTP – Année 2025

Entreprises dont l’horaire collectif est fixé à 35 heures

(En euros.)

Niveau	Position	Coef.	Taux horaires Accord étendu du 21 mai 2024	Taux horaires au 1 ^{er} janvier 2025 ^[1]
I Ouvriers d’exécution	1 ^{er} échelon	102	12,62	12,82
	2 ^e échelon	103	12,76	12,96
II Ouvriers professionnels	1 ^{er} échelon	105	12,95	13,16
	2 ^e échelon	112	13,68	13,90
	3 ^e échelon	118	14,27	14,50
	4 ^e échelon	126	15,12	15,36
III Compagnons professionnels Chefs d’équipes	1 ^{er} échelon	137	16,22	16,48
	2 ^e échelon	145	17,09	17,36
	3 ^e échelon	159	18,53	18,83
IV Maîtres ouvriers	1 ^{er} échelon	173	19,94	20,26
	2 ^e échelon	187	21,33	21,67
	3 ^e échelon	201	22,78	23,14

[1] La grille s’applique à compter du 1^{er} janvier 2025 sauf pour les salariés ayant quitté l’entreprise antérieurement au 24 avril 2025.

(En euros.)

	Du 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025	Du 1 ^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	13,23	13,40

Entreprises dont l’horaire collectif est fixé à 39 heures

(En euros.)

Niveau	Position	Coef.	Taux horaires Accord étendu du 21 mai 2024	Taux horaires au 1 ^{er} janvier 2025 ^[1]
I Ouvriers d’exécution	1 ^{er} échelon	102	12,23	12,43
	2 ^e échelon	103	12,32	12,52

Niveau	Position	Coef.	Taux horaires Accord étendu du 21 mai 2024	Taux horaires au 1 ^{er} janvier 2025 ^[1]
II Ouvriers professionnels	1 ^{er} échelon	105	12,42	12,62
	2 ^e échelon	112	12,86	13,07
	3 ^e échelon	118	13,43	13,64
	4 ^e échelon	126	14,19	14,42
III Compagnons professionnels Chefs d'équipes	1 ^{er} échelon	137	15,26	15,50
	2 ^e échelon	145	16,08	16,34
	3 ^e échelon	159	17,42	17,70
IV Maîtres ouvriers	1 ^{er} échelon	173	18,78	19,08
	2 ^e échelon	187	20,15	20,47
	3 ^e échelon	201	21,47	21,81

[1] La grille s'applique à compter du 1^{er} janvier 2025 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 avril 2025. Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36^e et la 39^e heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

(En euros.)

	Du 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025	Du 1 ^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	13,23	13,40

Appointements minimaux des ETAM du BTP – Année 2025

(En euros.)

Coef.	Salaires mensuels Accord étendu du 21 mai 2024	Salaires mensuels au 1 ^{er} janvier 2025 ^[1]
300	1 848,08	1 877,65
310	1 893,60	1 923,90
325	1 961,55	1 992,93
345	2 052,07	2 084,90
370	2 165,31	2 199,95
380	2 210,57	2 245,94
400	2 301,09	2 337,91
415	2 369,01	2 406,91
425	2 414,32	2 452,95
435	2 459,59	2 498,94
450	2 527,49	2 567,93
465	2 607,84	2 649,57
480	2 675,76	2 718,57
500	2 766,32	2 810,58

Coef.	Salaires mensuels Accord étendu du 21 mai 2024	Salaires mensuels au 1 ^{er} janvier 2025 ^[1]
530	2 902,19	2 948,63
540	2 947,44	2 994,60
550	2 992,71	3 040,59
565	3 060,64	3 109,61
575	3 105,90	3 155,59
585	3 151,13	3 201,55
600	3 219,12	3 270,63
620	3 309,68	3 362,63
630	3 321,61	3 374,76
645	3 389,52	3 443,75
655	3 434,83	3 489,79
665	3 478,99	3 534,65
680	3 546,23	3 602,97
700	3 636,75	3 694,94
710	3 681,95	3 740,86
730	3 771,20	3 831,54
745	3 838,45	3 899,87
755	3 883,69	3 945,83
780	3 996,18	4 060,12
800	4 086,69	4 152,08
820	4 175,93	4 242,74
830	4 221,20	4 288,74
845	4 288,42	4 357,03
860	4 355,64	4 425,33

[1] La grille s'applique à compter du 1^{er} janvier 2025 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 avril 2025.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

Appointements minimaux des IAC du BTP – Année 2025

(En euros.)

	Coef.	Salaires mensuels Accord étendu du 21 mai 2024	Salaires mensuels au 1 ^{er} janvier 2025 ^[1]
Position A. Débutants			
Moins de 24 ans	60	2 992,35	3 040,23
De 24 à 26 ans	70	3 430,46	3 485,35
De 26 à 28 ans	80	3 869,77	3 931,69
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	3 211,97	3 263,36

	Coef.	Salaires mensuels Accord étendu du 21 mai 2024	Salaires mensuels au 1 ^{er} janvier 2025 ^[1]
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3 650,10	3 708,50
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	4 089,41	4 154,84
Position B. Ingénieurs et assimilés			
1^{er} échelon			
Catégorie I	90	4 307,81	4 376,73
Après 5 ans dans cette catégorie	95	4 527,49	4 599,93
Catégorie II	100	4 747,12	4 823,07
Après 5 ans dans cette catégorie	103	4 878,46	4 956,52
2^e échelon			
Catégorie I	108	5 098,09	5 179,66
Catégorie II	120	5 624,56	5 714,55
Position C. Cadres			
1 ^{er} échelon	130	6 063,86	6 160,88
2 ^e échelon	162	7 467,68	7 587,16
[1] La grille s'applique à compter du 1^{er} janvier 2025 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 avril 2025.			

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

(Voir page suivante.)

Tarifcation des indemnités de trajet aller/retour (convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion). Forfait journalier

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2025 (valable jusqu'au 30 juin 2026).

	St-Denis	St-Marie	St-Suzanne	St-André	Salazie	Bras-Panon	St-Benoît	La Plaine-des-Palmistes	St-Rose	St-Philippe	St-Joseph	Petite-Île	Tampon	St-Pierre	St-Louis	Cilaos	Entre-Deux	Étang-Salé	Les Avirons	St-Leu	Trois-Bassins	St-Paul	Le Port	La Possession
St-Denis		4,42	6,53	9,52	14,83	11,31	13,76	20,83	19,42	30,70	36,37	32,47	29,64	29,64	26,49	39,19	30,36	22,58	24,36	18,01	19,05	9,52	6,36	4,57
St-Marie	Euros		2,13	5,11	10,41	6,89	9,36	16,41	15,00	26,29	31,96	34,95	25,24	28,78	30,90	43,59	34,78	27,01	28,78	22,42	23,47	13,95	10,78	9,00
St-Suzanne		Euros		3,02	8,29	4,77	7,23	14,29	12,90	24,18	29,83	32,83	23,12	26,65	29,83	42,54	33,71	29,14	30,90	24,52	25,60	16,08	12,90	11,12
St-André			Euros		5,31	1,76	4,22	11,31	9,88	21,18	26,83	29,83	20,12	23,65	26,83	39,55	30,70	30,70	32,47	27,54	28,61	19,05	15,88	14,12
Salazie				Euros		7,06	9,52	16,59	15,18	26,49	32,11	35,12	25,42	28,94	32,11	44,84	36,01	37,42	39,19	32,83	33,89	24,36	21,18	19,42
Bras-Panon					Euros		2,46	9,52	8,12	19,42	25,07	28,05	18,37	21,89	25,07	37,76	28,94	28,94	30,70	29,30	30,36	20,83	17,65	15,88
St-Benoît						Euros		7,06	5,65	16,95	22,58	25,60	15,88	19,42	22,58	35,30	26,49	26,49	28,24	31,06	32,83	23,30	20,12	18,37
La Plaine-des-Palmistes							Euros		12,70	23,65	18,01	15,18	8,83	12,35	15,53	28,24	19,42	19,42	21,18	24,01	29,64	32,47	27,19	25,42
St-Rose								Euros		11,31	16,95	19,96	21,54	25,07	28,24	40,95	32,11	32,11	33,89	36,72	38,47	28,94	25,76	24,01
St-Philippe									Euros		5,65	8,64	14,83	11,31	14,49	27,19	18,37	18,37	20,12	22,93	28,61	31,42	34,60	35,30
St-Joseph										Euros		3,02	9,18	5,65	8,83	21,54	12,70	12,70	14,49	17,30	22,93	25,76	28,94	30,70
Petite-Île											Euros		6,36	2,82	6,01	18,71	9,88	9,88	11,65	14,49	20,12	22,93	26,13	27,89
Tampon												Euros		3,53	6,71	19,42	10,59	10,59	12,35	15,18	20,83	23,65	26,83	28,61
St-Pierre													Euros		3,17	15,88	7,06	7,06	8,83	11,65	17,30	20,12	23,30	25,07
St-Louis														Euros		12,70	3,88	3,88	5,65	8,48	14,12	16,95	20,12	21,89
Cilaos															Euros		16,59	16,59	18,37	21,18	26,83	29,64	32,83	34,60
Entre-Deux																Euros		7,76	9,52	12,35	18,01	20,83	24,01	25,76
Étang-Salé																	Euros		1,76	4,57	10,24	13,06	16,24	18,01
Les Avirons																		Euros		6,36	8,48	14,83	18,01	19,76
St-Leu																			Euros		5,65	8,48	11,65	13,41
Trois-Bassins																				Euros		9,52	12,70	14,49
St-Paul																							3,17	4,95
Le Port																						Euros		1,76
La Possession																							Euros	

Trajet effectué en dehors des horaires de travail.

Convention collective des ouvriers – IDCC : 2389 – Article 28.d « Déplacements pendant l’horaire de travail » : « Il est rappelé que le temps consacré aux déplacements de l’ouvrier pendant l’horaire de travail est compté et rémunéré comme temps de travail effectif. ».

Tarifcation des indemnités de frais de transport aller/retour (convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion). Forfait journalier

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2025 (valable jusqu'au 30 juin 2026).

	St-Denis	St-Marie	St-Suzanne	St-André	Salazie	Bras-Panon	St-Benoît	La Plaine-des-Palmistes	Ste-Rose	St-Philippe	St-Joseph	Petite-Île	Tampon	St-Pierre	St-Louis	Cilaos	Entre-Deux	Étang-Salé	Les Avirons	St-Leu	Trois-Bassins	St-Paul	Le Port	La Possession
St-Denis		2,53	3,73	5,45	8,48	6,44	7,86	11,90	11,10	17,56	20,79	18,57	16,95	16,95	15,13	22,40	17,35	12,92	13,92	10,28	10,89	5,45	3,63	2,62
Ste-Marie	Euros		1,22	2,92	5,95	3,94	5,35	9,39	8,57	15,02	18,27	19,98	14,41	16,44	17,65	24,91	19,86	15,43	16,44	12,80	13,41	7,97	6,15	5,14
Sainte-Suzanne		Euros		1,71	4,75	2,72	4,13	8,16	7,35	13,84	17,05	18,76	13,21	15,24	17,05	24,30	19,28	16,65	17,65	14,01	14,62	9,18	7,35	6,36
Saint-André			Euros		3,04	1,01	2,42	6,44	5,65	12,11	15,33	17,05	11,50	13,51	15,33	22,58	17,56	17,56	18,57	15,73	16,35	10,89	9,09	8,07
Salazie				Euros		4,03	5,45	9,48	8,66	15,13	18,37	20,08	14,53	16,54	18,37	25,62	20,57	21,37	22,40	18,76	19,36	13,92	12,11	11,10
Bras-Panon					Euros		1,41	5,45	4,65	11,10	14,31	16,05	10,49	12,51	14,31	21,58	16,54	16,54	17,56	16,74	17,35	11,90	10,09	9,09
St-Benoît						Euros		4,03	3,22	9,69	12,92	14,62	9,09	11,10	12,92	20,17	15,13	15,13	16,14	17,75	18,76	13,32	11,50	10,49
La Plaine-des-Palmistes							Euros		7,25	13,51	10,28	8,66	5,04	7,06	8,88	16,14	11,10	11,10	12,11	13,71	16,95	18,57	15,53	14,53
Ste-Rose								Euros		6,44	9,69	11,39	12,30	14,31	16,14	23,41	18,37	18,37	19,36	20,98	21,99	16,54	14,72	13,71
St-Philippe									Euros		3,22	4,95	8,48	6,44	8,27	15,53	10,49	10,49	11,50	13,11	16,35	17,96	19,76	20,17
St-Joseph										Euros		1,71	5,25	3,22	5,04	12,30	7,25	7,25	8,27	9,88	13,11	14,72	16,54	17,56
Petite-Île											Euros		3,63	1,62	3,43	10,69	5,65	5,65	6,67	8,27	11,50	13,11	14,93	15,93
Tampon												Euros		2,01	3,84	11,10	6,05	6,05	7,06	8,66	11,90	13,51	15,33	16,35
St-Pierre													Euros		1,82	9,09	4,03	4,03	5,04	6,67	9,88	11,50	13,32	14,31
St-Louis														Euros		7,25	2,23	2,23	3,22	4,83	8,07	9,69	11,50	12,51
Cilaos															Euros		9,48	9,48	10,49	12,11	15,33	16,95	18,76	19,76
Entre-Deux																Euros		4,44	5,45	7,06	10,28	11,90	13,71	14,72
Étang-Salé																	Euros		1,01	2,62	5,85	7,48	9,28	10,28
Les Avirons																		Euros		3,63	4,83	8,48	10,28	11,31
St-Leu																			Euros		3,22	4,83	6,67	7,68
Trois-Bassins																				Euros		5,45	7,25	8,27
St-Paul																					Euros		1,82	2,82
Le Port																						Euros		1,01
La Possession																							Euros	

L'indemnité de transport n'est pas due lorsque le transport est assuré par un véhicule de l'entreprise.

Accord du 6 mars 2025
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550534M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 26 janvier et 19 février 2025 dernier, compte tenu d'une part de la revalorisation du Smic au 1^{er} novembre 2024, et d'autre part de la négociation annuelle obligatoire.

Au terme de cette séquence de négociation du 19 février 2025, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima selon le tableau annexé ;
- l'engagement du maintien de la cohérence de grille ;
- clause de revoyure.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 669).

Article 2 | Nouvelle grille annexée

Le Smic est revalorisé à hauteur de 1801,84 € au 1^{er} novembre 2024.

Il est effectué sur les valeurs des coefficients conventionnels :

- pour le coefficient 125 : celui-ci est revalorisé au montant du Smic mensuel soit 1 801,84 € ;
- du coefficient 135 au 375 inclus une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 22 mai 2024 ;
- maintien des rémunérations du coefficient 390 au coefficient 880.

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 | Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1 % et est porté à 5,265 €.

Article 4 | Clause de revoyure

Les parties conviennent qu'en cas de dérapage significatif de l'inflation réelle sur 12 mois, au cours de l'année 2025 par rapport à l'inflation prévue sur cette même période, et ayant pour conséquence une revalorisation anticipée du Smic, elles s'engagent à se revoir dans les 2 mois qui suivent cette constatation.

Article 5 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant n° 2 du 14 décembre 2021 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. L'article 2.1 de l'avenant en date du 14 décembre 2021 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois. ».

Article 6 | 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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 8 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 11 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2025.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Au 1^{er} avril 2025.

K	Appointements garantis
125	1 801,84 €
135	1 823,64 €
145	1 843,19 €
155	1 860,74 €
165	1 880,94 €
180	1 901,78 €
190	1 922,70 €
200	1 945,93 €
215	2 023,82 €
230	2 100,33 €
250	2 252,23 €
270	2 409,67 €
290	2 567,08 €
315	2 723,60 €
345	2 956,31 €
375	3 189,01 €
390	3 272,64 €
410	3 426,23 €
450	3 733,43 €
550	4 501,45 €
660	5 346,21 €
880	7 035,82 €

SMP = 5,265 €.

Avenant n° 1 du 10 avril 2025

à l'avenant n° 9 du 8 juin 2004
relatif à la constitution d'un fonds d'aide au paritarisme

NOR : ASET2550538M

IDCC : 1286

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

CCCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

CFDT services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires ont souhaité développer la négociation collective au sein de la branche et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises du secteur relevant de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détailants et détaillants-fabricants) – IDCC 1286.

L'avenant n° 9 du 8 juin 2004 a ainsi institué un fonds commun d'aide au paritarisme et prévu que les sommes le constituant étaient collectées par un organisme collecteur de prévoyance, puis directement reversées à une association paritaire dédiée à la gestion dudit fonds.

Prenant acte de la décision de l'organisme collecteur de ne plus assurer sa mission, les parties sont convenues de revoir ces dispositions ainsi que les modalités d'affectation des contributions perçues.

À cette fin, l'avenant n° 9 du 8 juin 2004 portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme est ainsi modifié.

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

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 2 à 5 de l'avenant n° 9 du 8 juin 2004 portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme.

Article 2 | *Modification de l'article 2*

Les dispositions de l'article 2 « Financement du fonds d'aide au paritarisme » de l'avenant n° 9 du 8 juin 2004 portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 2 | *Financement du fonds d'aide au paritarisme*

Dans le cadre du présent accord, le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une contribution annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) – IDCC 1286.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, cette contribution est égale à 0,15 % du montant des rémunérations comprises dans l'assiette des contributions de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. La contribution est due pour les périodes au titre desquelles les rémunérations sont attribuées et déclarées mensuellement par les employeurs ».

Article 3 | *Modification de l'article 3*

Les dispositions de l'article 3 « Collecte de la contribution » de l'avenant n° 9 du 8 juin 2004 portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3 | *Collecte de la contribution*

À compter du 1^{er} janvier 2026, la contribution prévue à l'article 2 est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions fixées par une convention passée entre l'Association pour le financement du paritarisme en confiserie, chocolaterie, biscuiterie détaillants et détaillants fabricants (AFPCCB) et l'organisme collecteur conformément à l'article 13 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 et sous réserve de la publication du décret d'application de ladite loi.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle ont mandat pour conclure toutes conventions afin d'assurer le recouvrement de cette contribution ».

Article 4 | *Modification de l'article 4*

Les dispositions de l'article 4 « Association paritaire » de l'avenant n° 9 du 8 juin 2004 portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 4 | *Association pour le financement du paritarisme en confiserie, chocolaterie, biscuiterie détaillants et détaillants fabricants (AFPCCB)*

Les organisations signataires du présent accord ont créé une association paritaire dénommée "Association pour le financement du paritarisme en confiserie, chocolaterie, biscuiterie détaillants et détaillants fabricants (AFPCCB)".

Cette association a vocation d'organiser et de développer le dialogue social dans la branche professionnelle, d'engager des études, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres. L'association pourra entreprendre toute action de promotion de la branche et notamment, assurer une évolution dynamique de la profession, en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales, des garanties sociales conventionnelles attractives.

Dans ce but, l'association paritaire perçoit les contributions, s'assure de la bonne exécution de la collecte et répartit les contributions qui lui sont destinées, dans les conditions fixées par l'article 5 du présent accord ».

Article 5 | Modification de l'article 5

Les dispositions de l'article 5 « Affectation du montant des contributions perçues » de l'avenant n° 9 du 8 juin 2004 portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5 | Affectation du montant des contributions perçues

Les sommes perçues par l'association seront réparties selon les modalités suivantes :

- 45 % affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés réparti entre les organisations syndicales représentatives de la branche de la façon suivante :
 - 1/3 selon la représentativité ;
 - 2/3 selon leur présentéisme aux réunions paritaires de l'année civile en cours ;
- 45 % affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, représentés par l'organisation patronale signataire de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants fabricants) ;
- 10 % affecté au financement d'actions d'animation et d'information de la convention collective, le solde étant réparti pour moitié au collège employeur et pour moitié aux organisations syndicales représentatives de la branche, selon leur présentéisme aux réunions paritaires de l'année civile en cours.

L'Association Paritaire rendra compte, annuellement à la CPPNI, de la manière dont les fonds ainsi collectés sont utilisés. »

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui définit notamment les modalités de collecte de la contribution prévue à l'article 2 de l'avenant n° 9 du 8 juin 2004, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée de l'accord, révision et suivi de son application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au terme d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension à l'exclusion de l'article 3 qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Article 9 | Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité. Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 avril 2025
relatif aux salaires pour l'année 2025

NOR : ASET2550539M

IDCC : 1621

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

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions de la CPPNI du 29 janvier 2025 et du 26 mars 2025, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2025, formalisée dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 25 avril 2024. Il devient l'annexe 6 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2025, au 1^{er} janvier 2025 puis au 1^{er} juillet 2025.

Article 2.1 | *Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1^{er} janvier 2025*

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique augmentera, au 1^{er} janvier 2025, de 1 %.

Article 2.2 | *Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1^{er} juillet 2025*

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition Pharmaceutique augmentera, au 1^{er} juillet 2025, de 1 %.

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

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2024 (données 2023) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

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

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

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

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 | *Dénonciation. Révision*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | *Formalités de dépôt et d'extension*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs/bureau DS1,

14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

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

Fait à Paris, le 22 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2025, puis au 1^{er} juillet 2025 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Janvier 2025 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)	Juillet 2025 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)
135	1 852,81	1 871,34
140	1 880,37	1 899,17
145	1 902,45	1 921,47
150	1 918,97	1 938,16
155	1 941,04	1 960,45
160	1 974,12	1 993,86
165	1 996,18	2 016,14
170	2 012,72	2 032,85
175	2 034,79	2 055,14
180	2 056,83	2 077,40
185	2 084,40	2 105,24
190	2 100,94	2 121,95
195	2 128,52	2 149,81
200	2 156,09	2 177,65
205	2 189,19	2 211,08
210	2 222,26	2 244,48
215	2 255,35	2 277,90
220	2 288,44	2 311,32
225	2 321,53	2 344,75
230	2 354,61	2 378,16
235	2 387,69	2 411,57
240	2 426,29	2 450,55
250	2 509,01	2 534,10
260	2 553,12	2 578,65
270	2 635,83	2 662,19
280	2 718,55	2 745,74
290	2 801,26	2 829,27
300	2 844,38	2 872,82
330	3 083,69	3 114,53
360	3 251,30	3 283,81

Coefficient	Janvier 2025	Juillet 2025
	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)
400	3 612,52	3 648,65
450	4 022,18	4 062,40
500	4 450,42	4 494,92
550	4 878,71	4 927,50
600	5 306,98	5 360,05
700	6 191,48	6 253,39
800	7 020,07	7 090,27

Accord de méthode du 17 avril 2025
relatif à l'agenda social pour l'année 2025

NOR : ASET2550548M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de méthode est conclu entre l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance, afin de définir les thèmes et modalités des négociations à ouvrir en 2025.

Les parties signataires s'engagent à mener ces négociations dans un esprit de dialogue social constructif et de respect mutuel, avec pour objectif de parvenir à des accords équilibrés et bénéfiques pour l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche, qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Le présent accord a pour but de renforcer la négociation dans la branche professionnelle.

I. Négociations à ouvrir en 2025

Article 1^{er} | *Thèmes à négocier*

Les parties signataires estiment indispensable de traiter en 2025 des thèmes relatifs d'une part, à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche, et, d'autre part, à la révision de l'annexe IV de la convention collective nationale de travail.

Par ailleurs, elles conviennent de renégocier, en considération de leur arrivée à échéance fin 2025, des accords portant respectivement sur :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC, annexe II A de la convention collective nationale de travail) ;
- la formation professionnelle (annexe II B de la convention collective nationale de travail) ;
- l'emploi des personnes en situation de handicap.

En conséquence, les parties signataires adoptent l'ordonnancement suivant des négociations :

Au premier semestre 2025, seront conduites les négociations sur le droit syndical et sur la révision de l'annexe IV de la convention collective nationale de travail.

Au second semestre 2025, seront conduites les négociations sur la révision de l'annexe II de la convention collective nationale de travail, dans ses parties A et B et sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En outre, un bilan de l'accord du 1^{er} juillet 2021 relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle sera présenté.

Le bilan de l'accord sur l'égalité professionnelle sera également traité dans les différentes instances.

II. Modalités de conduite des négociations

Article 2 | *Principes généraux*

Les parties conviennent :

- de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté, tel que défini par l'article L. 2241-3 du code du travail ;
- d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel des réunions ;
- de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels elles se seront mis préalablement d'accord, dans le cadre d'une dynamique d'échanges et de propositions fondée sur le respect mutuel.

Article 3 | *Modalités pratiques pour la négociation*

Pour chaque thème de négociation, tel que mentionné à l'article premier, un état des lieux sera établi, en vue d'alimenter une phase de diagnostic.

L'état des lieux a pour objet de disposer d'un maximum d'informations de nature quantitative et, si possible, qualitative, afin de permettre aux parties à la négociation de porter une appréciation la plus objective possible sur les dispositions de l'accord, objet de la négociation.

La phase de diagnostic constitue une étape préalable au partage des positions respectives des parties à la négociation et à l'expression de leurs demandes.

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire. L'ordre du jour peut comporter plusieurs thématiques de négociation.

Le secrétariat des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants, la semaine précédant la date de la réunion. Celui-ci est accompagné, dans la mesure du possible, des documents nécessaires à la compréhension des sujets.

Article 4 | Attribution de moyens supplémentaires pour la conduite des négociations

Il est convenu d'attribuer pour 2025 un crédit temps syndical supplémentaire de 25 jours par organisation syndicale représentative.

Article 5 | Calendrier des instances paritaires

CPPNI :

- jeudi 17 avril matin (9h30) ;
- mardi 27 mai matin (9h30) ;
- mardi 17 juin matin (9h30) ;
- mardi 8 juillet après-midi (14h30) ;
- mardi 23 septembre matin (9h30) ;
- jeudi 23 octobre matin (9h30) ;
- jeudi 20 novembre matin (9h30) ;
- jeudi 4 décembre après-midi (14h30).

La séance du 17 juin sera également consacrée au rapport annuel d'activité de la branche.

CPNEF :

- jeudi 3 juillet matin (9h30) ;
- jeudi 11 septembre matin (9h30) ;
- jeudi 4 décembre matin (9h30).

CPSO GPEC :

- jeudi 18 juin matin (9h30) ;
- mardi 7 octobre matin (9h30).

Le calendrier des instances paritaires pour 2026 sera établi en octobre 2025.

III. Dispositions finales

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2025.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

Fait à Paris, le 17 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 93 du 8 avril 2025

à l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2550535M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant n° 93 fait suite à l'arrêté d'extension du 10 novembre 2021 de l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020. Le texte a pour objet de prendre en compte les réserves émises, notamment en ce qui concerne les mesures en faveur de l'égalité femme homme et l'encadrement du forfait jour.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Égalité femme homme

Un article 4.2 « Les mesures mises en place en faveur de l'égalité femme homme » est inséré à la suite de l'article 4.1 « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ».

« Article 4.2 | Les mesures mises en place en faveur de l'égalité femme-homme

Conformément aux dispositions de l'article D. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place un rapport sur les situations comparées des hommes et des femmes à travers les modalités fixées ci-dessous :

- Produire tous les 3 ans, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers du sport, un rapport comprenant les éléments suivants :

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17h30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation/emploi ;
- répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
- comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
- mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
- accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation (adaptation au poste, développement des compétences) ;
- nombre de réunions exceptionnelles ;
- intégrer dans les travaux et études menées par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un diagnostic sur les écarts de rémunération. Particulièrement, les partenaires sociaux s'engagent à agir sur les thèmes ci-dessous :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
- les conditions.

Afin de résorber les écarts de rémunération, il est prévu dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles un délégué syndical est désigné, que l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. À défaut d'accord, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (articles L. 2242-1, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-10 du code du travail [2]).

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (articles L. 2242-5, L. 2242-7 et L. 2242-8 du code du travail).

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (articles L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail) ;

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes-hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (art. L. 2242-9 du code du travail). »

Article 2 | Réduction de la durée du travail

Le paragraphe 5 de l'article 5.2.2.1 « Mise en place des horaires » est complété avec le paragraphe ci-dessous :

« Aux termes de l'article L. 3123-2 du code du travail, les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée de leur travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Un refus ne peut être opposé par l'employeur qu'en cas de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. La procédure de demande est identique à celle décrite ci-dessus. »

Article 3 | Forfait jours

L'article 5.7.2.3.2 est modifié de la manière suivante :

« Le régime de forfait en jours mis en place par la présente convention collective est réservé aux salariés considérés comme "cadres autonomes".

Les "cadres autonomes" tels que définis par la convention collective dans le respect des dispositions légales prévues aux articles L. 3121-58 et suivants du code du travail sont les cadres qui organisent librement leur activité dans le respect des nécessités liées aux missions confiées, du bon fonctionnement des équipes de travail et des règles internes de fonctionnement de l'entreprise.

Un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut déterminer les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement portant sur ce point, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres relevant au minimum du groupe VI "Cadres" tel que défini par l'accord 10.1 de la convention collective, sous réserve du respect des critères prévus par la présente convention et par la loi.

La rémunération annuelle de ce cadre autonome dépend de ses fonctions matérialisées notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés. Il dispose d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des missions correspondant à cette fonction, à ce volume d'activité et dans la détermination du moment de son travail.

Les parties au contrat de travail, déterminent par écrit le nombre de jours compris dans le forfait annuel, dans la limite fixée à l'article 5.7.2.3.3 ainsi que les modalités d'appréciation du volume d'activité, des objectifs, des missions tant fonctionnelles qu'opérationnelles confiées et notamment :

- la périodicité des rencontres ;
- les documents utiles ;
- les mesures applicables, le cas échéant, en cas de dépassement des objectifs ;
- le temps d'encadrement ;
- le consentement du salarié. »

Il est ajouté le paragraphe ci-dessous à l'article 5.7.2.3.3 :

« La déclaration mensuelle des jours et demi-journées travaillées et non travaillées est tenue par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :

- difficultés dans l'organisation du travail ;
- charge de travail excessive ;
- alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives).

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail. »

Article 4 | **Déconnexion**

L'article 5.7.2.3.4 est modifié de la manière suivante :

« Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale sont définies par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

À défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur puis communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail.

En tout état de cause, le salarié en forfait jours a droit à une "déconnexion" effective. Celle-ci est notamment garantie par l'assurance d'un équilibre "vie professionnelle – vie personnelle et familiale".

L'employeur s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée. »

Article 5 | *Prise en compte des absences*

Il est ajouté à l'article 5.7.2.3.5 les paragraphes ci-dessous :

« En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée. »

Article 6 | *Congés décès enfant âgé de moins de 25 ans*

Il est ajouté à un article 8.5.1 « Congés décès enfant âgé de moins de 25 ans » à la suite de l'article 8.5 avec le paragraphe ci-dessous :

« En cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence. »

Article 7 | *Champ d'application de l'avenant*

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et des différents thèmes de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Levallois-Perret, le 8 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

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

NOR : ASET2550531M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Réunis les 14 février, 21 mars (réunions en présentiel) et 4 avril 2025 (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés des entreprises de la branche ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2025, à l'examen des données économiques de la profession pour l'année écoulée, lesquelles confirment une situation globalement fragilisée.

Ils ont également procédé à un bilan des évolutions des salaires minima, au sortir d'une période d'inflation significativement plus élevée qu'au cours des dernières décennies. Dans ce contexte, ils ont pu conclure chaque année des accords de salaire, réalisant sur l'ensemble de la période une progression des minima supérieure à celle des prix pour l'ensemble des niveaux employés, agents de maîtrise et cadres. La négociation a ainsi pu jouer pleinement son rôle au bénéfice des salariés de la branche et en particulier à l'égard de ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques constituent également un élément important d'attractivité de la branche ; à cet égard, une grille débutant pour le premier niveau et pour 35 heures de travail, à plus de 3 000 € annuels bruts au-delà de l'application du Smic en vigueur, représente pour la grande distribution alimentaire un atout par rapport aux secteurs comparables.

Soucieux d'assurer dans toute la mesure permise par le contexte économique une progression de l'ensemble des salaires minima, les partenaires sociaux signataires décident de ce qui suit :

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

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire en son sein.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la convention nationale collective, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective, et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes à celles du titre IV.

Article 2 | *Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.*

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

(Voir page suivante.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti ^[1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois ^{[1][2][3]}
Niveau 1	11,90 €	1 804,87 €	1 895,08 €	24 636 €
Niveau 2	11,89 €	1 803,36 €	1 893,48 €	24 615 €
Niveau 3	12,00 €	1 820,04 €	1 911,00 €	24 843 €
Niveau 4	12,12 €	1 838,24 €	1 930,11 €	25 091 €
Niveau 5	12,01 €	1 821,56 €	1 912,59 €	24 864 €
Niveau 6	12,76 €	1 935,31 €	2 032,03 €	26 416 €
Niveau 7	12,14 €	1 841,27 €	1 933,30 €	25 133 €
Niveau 8	13,461 €	2 041,63 €	2 143,66 €	27 868 €
Niveau 9	14,229 €	2 158,11 €	2 265,97 €	29 458 €
	18,471 €	2 801,50 €	2 941,51 €	38 240 €
	24,825 €	3 765,21 €	3 953,38 €	51 394 €
	Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut : pour 35 heures effectives.

[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

Article 3 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	39 800 €	41 340 €
8	53 515 €	55 560 €

Article 4 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit en analyser les causes. Si aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » dans la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur. Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM au sein desquels la convention collective nationale est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

Article 7 | Publicité. Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, bureau DS1, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 4 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 mars 2025

relatif à la valeur du point
(Alsace)

NOR : ASET2550540M

IDCC : 2332

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

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,00 € pour le territoire Alsace, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 850 euros brut.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, par le secrétariat du paritarisme.

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

Fait à Paris, le 27 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 mars 2025

relatif à la valeur du point
(Nord-Pas-de-Calais)

NOR : ASET2550541M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,98 € pour le territoire Nord-Pas-de-Calais, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 860 euros brut.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, par le secrétariat du paritarisme.

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

Fait à Paris, le 27 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 mars 2025

relatif à la valeur du point
(Bretagne)

NOR : ASET2550542M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire de Bretagne est fixée à :

– 9,13 € pour les coefficients 200 à 280 ;

– 9,00 € pour les coefficients 300 à 380 ;

– 8,88 € pour les coefficients 400 à 600,

à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, par le secrétariat du paritarisme.

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

Fait à Paris, le 27 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 avril 2025

relatif à la création du certificat de qualification professionnelle
« Assistant de projet en entreprises d'architecture » (CQP APEA)

NOR : ASET2550530M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires souhaitent rappeler toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle et notamment la priorité donnée par la branche professionnelle des entreprises d'architecture à la formation par la voie de l'alternance pour intégrer les jeunes dans la profession.

Par ailleurs, elles souhaitent accompagner la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi en tenant compte des besoins en qualifications et compétences des entreprises.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche professionnelle des entreprises d'architecture a ainsi engagé la création de certifications afin de répondre à un besoin de personnel qualifié.

La certification est une reconnaissance professionnelle nationale de qualification pour l'ensemble de la branche professionnelle des entreprises d'architecture et permet de reconnaître qu'une personne maîtrise les savoirs et les savoir-faire correspondant à une qualification identifiée, non sanctionnée par un diplôme délivré par l'État.

Cet effort est conforme aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, dans lequel les partenaires affirment leur volonté de :

- renforcer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance ;
- développer la formation comme un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche ;
- réduire les inégalités d'accès à la formation ;
- renforcer le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage.

En conséquence, les signataires ont convenu des dispositions ci-dessous.

Article 1^{er} | Objet de l'accord

Le présent accord a pour but d'entériner la création du certificat de qualification professionnelle « Assistant de projet en entreprises d'architecture », ci-après « CQP APEA », et d'en préciser les modalités de mise en œuvre, dans le respect des dispositions légales en vigueur et du cadre prévu à l'article D de l'accord de branche du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications.

Ce CQP a vocation à faire l'objet d'une expérimentation, en vue de son enregistrement auprès de France compétences au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS) et de sa reconnaissance au niveau national par toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332) tel que défini en son article I.2.

Article 2 | Définition succincte du métier d'assistant de projet en entreprises d'architecture

2.1 Définition et missions

L'assistant de projet en entreprises d'architecture est le collaborateur direct du chef de projet. Il a pour principale mission de développer le projet par la conception et la mise en forme de documents graphiques.

En outre, il est susceptible d'intervenir à toutes les phases du projet, de la réponse aux appels d'offres à la réception des travaux (études primaires, demandes de permis de construire, sélection des fournisseurs...) en appui au chef de projet.

Son activité au quotidien implique de participer aux travaux de conception et de mise en forme d'un projet, de contribuer à la constitution et au suivi administratif et technique du projet et de communiquer avec les différentes parties prenantes.

Au sein de l'entreprise, le métier d'assistant de projet en entreprises d'architecture peut notamment se décliner selon les postes suivants : collaborateur d'architecte ; projeteur ; dessinateur ; dessinateur spécialisé ; dessinateur projeteur et assistant de projet d'architecture d'intérieure/d'urbanisme/paysager/scénographique.

2.2 Blocs de compétences associés au métier dans le cadre du CQP APEA

Le référentiel d'activités, de compétences et de certification établi par la CPNEFP s'articule autour des 4 blocs de compétences suivants :

1. Assister le responsable de projet dans les phases de préanalyse, de faisabilité et de diagnostic du projet	Suivi et repérage des appels à candidatures
	Analyse de la faisabilité du programme du projet
	Diagnostic de l'existant
2. Collaborer à la mise en forme et à la conception du projet, dans le cadre d'un travail en équipe projet	Réalisation des supports techniques normalisés adaptés à chaque phase du projet
	Synthèse du projet
3. Assister le responsable du projet et la maîtrise d'œuvre dans la consultation des entreprises et la mise en œuvre du marché	Constitution du dossier de consultation des entreprises
	Préparation du marché relatif au chantier
4. Assister le responsable du projet dans le suivi du chantier et la réception des travaux	Déploiement du schéma de diffusion et de circulation des informations et des documents auprès des acteurs
	Suivi de la phase chantier
	Réception des travaux et livraison des ouvrages

Article 3 | Modalités de mise en œuvre du CQP APEA

Ces modalités sont détaillées dans les différents référentiels du CQP APEA établis par la CPNEFP.

3.1. Publics visés

Dans le cadre de l'expérimentation, le CQP APEA visera les publics suivants :

- étudiants titulaires d'un niveau 5 (BTS, DUT ou équivalent du secteur de l'architecture, du paysage, de l'urbanisme ou de l'architecture d'intérieur) dans le cadre de poursuites d'études ;
- étudiants sortis du cursus avant l'obtention du DEEA (grade de licence non obtenu, mais validation des L1 et L2) dans une optique de finalisation de parcours et d'insertion professionnelle dans le métier visé par le CQP APEA ;
- personnes en reconversion professionnelle titulaire d'un niveau 5 dans le secteur (BTS, DUT ou équivalent du secteur de l'architecture, du paysage, de l'urbanisme ou de l'architecture d'intérieur) ou secteur proche (bâtiment, ingénierie, etc.) dans le cadre d'un changement de secteur professionnel, d'une réorientation professionnelle ;
- salariés d'entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, titulaires d'un niveau 5 dans le secteur (BTS, DUT ou équivalent du secteur de l'architecture, du paysage, de l'urbanisme ou de l'architecture d'intérieur) ou secteur proche (bâtiment, ingénierie, etc.), exerçant tout ou partie du métier/des activités du métier dans le cadre de la reconnaissance et de la valorisation des acquis professionnels.

Des prérequis complémentaires pourront être déterminés par la CPNEFP. Ils seront alors rappelés au sein du règlement de délivrance du CQP APEA.

La CPNEFP se réserve le droit de compléter la liste des publics visés à l'issue de l'éventuel enregistrement du CQP APEA auprès de France compétences.

3.2. Voies d'accès

Dans le cadre de l'expérimentation, l'accès au CQP APEA s'effectuera uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Toutefois, à l'issue de son éventuel enregistrement au RNCP ou au RS, d'autres voies d'accès pourront être ouvertes, comme la formation professionnelle continue (hors contrat de professionnalisation), la reconnaissance des acquis (dont la VAE), la Pro-A, l'apprentissage et la candidature individuelle, sur décision de la CPNEFP.

3.3. Obtention de la certification

La validation et la délivrance du CQP APEA sont organisées sous la responsabilité de la CPNEFP.

Les conditions d'obtention du CQP APEA sont détaillées dans le règlement de délivrance établi par la CPNEFP.

La procédure d'évaluation des compétences acquises par la formation et/ou l'expérience s'appuie sur le référentiel d'évaluation établi par la CPNEFP.

Le jury est composé selon les recommandations de la CPNEFP.

Lorsque le dossier de validation ne permet pas de valider tous les blocs de compétences, le candidat conserve le bénéfice des blocs validés pendant une période de 5 ans.

3.4. Organismes de formation habilités

Dans le cadre de l'expérimentation, le CQP APEA sera dispensé par des organismes de formation sélectionnés par la CPNEFP sur la base d'un cahier des charges précis et ayant signé avec elle une convention de partenariat.

Par la suite, le CQP APEA sera dispensé par des organismes de formation agréés par la CPNEFP.

Tout organisme de formation intéressé devra déposer une demande d'agrément auprès de la CPNEFP par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen électronique équivalent. La CPNEFP déterminera le cahier des charges de cet agrément et les conditions de son renouvellement.

Les organismes de formation seront agréés pour une durée comprise entre deux et cinq ans. Cet agrément pourra être retiré avant son échéance, sur décision motivée de la CPNEFP, si les conditions ayant conduit à sa délivrance ne sont plus réunies.

3.5. Durée de la formation

La durée de la formation s'élève à 18 mois, excepté dans le cadre de la VAE et pour les cas prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

3.6. Niveau de classification

Le titulaire du CQP APEA accède au niveau de classification « Assistant de projet » tel que prévu dans la convention collective.

3.7. Niveau de qualification

Le CQP APEA a vocation à faire l'objet d'une demande d'enregistrement au niveau 6 du RNCP (niveau équivalent au grade de licence) à l'issue de la phase d'expérimentation.

Article 4 | Enregistrement auprès de France compétences

Les parties signataires confient à l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA) le soin d'assurer pour le compte de la CPNEFP la procédure d'enregistrement et le suivi de l'inscription du CQP APEA au RNCP ou au RS de France compétences.

Article 5 | Information et communication

La CPNEFP est chargée de mettre à disposition des salariés et des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, par tout moyen adapté, les documents et outils utiles à leur information sur la démarche CQP (procédures, liste et coordonnées des organismes de formation habilités, référentiels, guides, outils pratiques).

Article 6 | Coordination et suivi

Les signataires demandent à la CPNEFP :

- de mettre en œuvre tous les moyens adaptés pour faciliter l'accès des salariés à la démarche CQP ;
- d'organiser la coordination des acteurs de la démarche CQP et spécifiquement des organismes de formation en vue d'assurer l'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire ;
- de réaliser le suivi quantitatif et qualitatif des promotions ayant obtenu la certification (éléments démographiques, évolution des emplois occupés, classifications...).

Article 7 | Révision et dénonciation

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant adhéré devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen électronique équivalent à la CPNEFP de la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

La présidence de la CPNEFP s'assurera que cette demande soit portée à l'ordre du jour de la réunion de la CPNEFP la plus proche.

Au cours de cette réunion à laquelle seront convoquées l'ensemble des parties signataires ou ayant adhéré, un avenant de révision sera éventuellement négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataire du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de trois mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et à la présidence de la CPNEFP.

Toute négociation d'un éventuel accord de substitution fera l'objet d'un point à l'ordre du jour de la CPNEFP.

Article 8 | Date d'effet et durée

Le présent accord est à effet immédiat et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Modalité d'application aux entreprises de moins de 50 salariés

L'objet même du présent accord justifie l'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, qui composent majoritairement la branche.

Article 10 | Dépôt et demande d'extension

Les signataires du présent accord assureront toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt, puis en demanderont l'extension, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 10 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 11 avril 2025
à l'accord du 6 novembre 2015
relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

NOR : ASET2550537M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet :

- la modification du préambule et de l'article 2 dans le cadre de la suppression des mentions relatives au degré élevé de solidarité ;
- l'adaptation des garanties du régime conventionnel frais de santé de la branche sport compte tenu de l'évolution du cadre réglementaire ;
- la modification de l'article 5 suite à la suppression du titre IV ;
- la modification des taux de cotisation ;
- la modification des titres IV et V dans le cadre de la suppression des mentions des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Article 1^{er} | *Modification du préambule et de l'article 2*

Le préambule de l'accord du 6 novembre 2015 issu de l'avenant n° 2 du 10 septembre 2019 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Préambule

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de mettre en place, par accord de branche, un régime frais de santé collectif et obligatoire au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016, avec des prestations supérieures au panier de soins minimum défini par le législateur. Il est entendu que le terme "régime conventionnel" renvoie aux garanties minimales obligatoirement mises en place par les entreprises de la branche pour permettre une protection collective et responsable en matière de frais de santé.

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont eu à l'esprit la nécessité pour les salariés et les entreprises de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les dispositions relatives à la portabilité des droits. »

L'article 2 de l'accord du 6 novembre 2015 issu de l'avenant n° 2 du 10 septembre 2019 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dans la branche du sport.

Ce régime collectif et obligatoire est constitué d'une couverture de frais de santé à adhésion obligatoire qui a pour but de compléter les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée "Régime conventionnel obligatoire".

Ce régime intègre également le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Des couvertures de frais de santé surcomplémentaires et facultatives ont également été créées.

Ces couvertures surcomplémentaires pourront être choisies :

- soit par les entreprises, à titre plus favorable, comme étant leur régime collectif à adhésion obligatoire ;
- soit par les salariés, à titre individuel, ainsi que pour leurs éventuels ayants droit.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui mis en place par la branche au titre du régime conventionnel obligatoire, selon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il est en outre précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, ses stipulations devront être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dispositions réglementaires. »

Article 2 | *Modification de l'annexe I « Régime conventionnel frais de santé »*

L'annexe I de l'accord du 6 novembre 2015 issu de l'avenant n° 3 du 29 novembre 2022, détaillant les prestations du régime conventionnel obligatoire, est remplacée par l'annexe du présent

avenant. Ces modifications visent à mettre en conformité les garanties des régimes avec les dernières évolutions réglementaires.

Il est rappelé qu'à titre plus favorable, les structures couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d'appliquer une couverture collective et obligatoire avec des niveaux de prestations égales ou supérieures, à celles du régime conventionnel obligatoire.

Article 3 | Modification de l'article 5 « Adhésion à un organisme assureur »

L'article 5 de l'accord du 6 novembre 2015 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Article 5 | Adhésion à un organisme assureur

Afin de satisfaire à leurs obligations découlant du titre II du présent accord, les entreprises visées à l'article 1^{er} souscrivent à un contrat d'assurance satisfaisant aux dispositions du présent accord et notamment le présent titre.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés aux articles 3.1 et 3.2, sous réserve, le cas échéant, des cas de dispenses d'adhésion au contrat collectif souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations. »

Article 4 | Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »

Les taux de cotisations prévus à l'article 7.1 de l'accord du 6 novembre 2015 issu de l'avenant n° 2 du 10 septembre 2019 sont modifiés comme suit :

« Au 1^{er} juillet 2025, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe I), les taux de cotisations pour les salariés isolés prévus par l'article 7.1 issu de l'accord du 6 novembre 2015 et de l'avenant n° 2 du 10 septembre 2019 sont modifiés comme suit :

(En pourcentage du PMSS.)

Cotisation mensuelle	Salarié (ISOLE)
Régime général	0,96
Régime local (Alsace-Moselle)	0,61

Cette cotisation, donnée à titre informatif, peut être inférieure, sous réserve du respect de l'article 4 (de l'accord du 6 novembre 2015). »

Article 5 | Modification de l'article 5 « Organismes assureurs labellisés »

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 est supprimé.

Article 6 | Modification des titres IV et V

Le titre IV est supprimé.

Le titre V « Date d'effet. Durée. Révision. Dénonciation. Dépôt » devient le titre IV et est remplacé par le texte suivant :

« Article 10 | *Date d'effet. Durée. Dépôt*

Le présent accord est conclu à effet du 1^{er} juillet 2025, il est conclu à durée indéterminée.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 11 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, dans le respect de l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation. »

Article 7 | *Effet et dépôt*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2025.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport (après extension pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires). 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.

Ses dispositions s'incorporent à l'accord frais de santé du 6 novembre 2015 et remplacent les dispositions prévues par l'avenant n° 2 du 10 septembre 2019 et l'avenant n° 3 du 29 novembre 2022. Les parties signataires du présent accord s'engagent à réaliser les formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 11 avril 2025.




(Suivent les signatures.)

Annexe I Tableau de garanties



VOTRE GRILLE DE GARANTIES DE LA CCN DU SPORT

	Régime conventionnel	Régimes négociés	
	Base (R1) (Sécurité sociale incluse)	Option 1 (R2) (Base incluse)	Option 2 (R3) (Base incluse)
HOSPITALISATION - MÉDICALE ET CHIRURGICALE			
Chirurgie - Hospitalisation			
Frais de séjour	130% BR	150% BR	180% BR
Honoraires, actes de chirurgie, d'anesthésie OPTAM/OPTAM-ACO	150% BR	190% BR	200% BR
Honoraires, actes de chirurgie, d'anesthésie Hors OPTAM/OPTAM-ACO	120% BR	150% BR	180% BR
Forfait hospitalier et psychiatrique, y compris forfait patient urgence (FPU)	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Participation forfaitaire actes lourds	100% du forfait	100% du forfait	100% forfait
Chambre particulière limité à 30 jours (hors ambulatoire)	-	30€/j	40€/j
Lit accompagnant (pour enfant jusqu'à 12 ans)	-	30€/j	40€/j
Transport pris en charge par la S.S. ⁽¹⁾	100% BR	100% BR	100% BR
FRAIS MÉDICAUX			
Visites, Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-ACO	120% BR	130% BR	130% BR
Visites, Consultations Généralistes Hors OPTAM/OPTAM-ACO	100% BR	100% BR	100% BR
Visites, Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-ACO	150% BR	175% BR	200% BR
Visites, Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-ACO	120% BR	130% BR	180% BR
Consultations de psychologues remboursées par la S.S. (12 séances par année civile et par bénéficiaire) ⁽²⁾	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Analyses	100% BR	100% BR	100% BR
Actes d'imagerie médicale, d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale, d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de chirurgie et techniques médicaux OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
Actes de chirurgie et techniques médicaux non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
PHARMACIE			
(SMR majeur/important, modéré, faible)	100% BR	100% BR	100% BR
OPTIQUE			
Equipement 100% santé	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV		
Equipement de classe A (monture+verres) y compris prestations d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents et/ou suppléments pour verres avec filtres			
Equipement libres Réseau partenaire (dont maximum 100€ pour la monture) :			
Equipement avec 2 verres simples	150 €	160 €	210 €
Equipement avec 2 verres complexes	285 €	330 €	420 €
Equipement avec 1 verre simple et 1 verre complexe	230 €	240 €	320 €
Equipement libre Hors réseau (dont maximum 100€ pour la monture) :			
Equipement avec 2 verres simples	120 €	120 €	140 €
Equipement avec 2 verres complexes	220 €	220 €	250 €
Equipement avec 1 verre simple et 1 verre complexe	170 €	170 €	180 €
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	100% BR dans la limite des PLV		
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséconiques)	100% BR	100% BR	100% BR
Lentilles prises en charge ou non par la SS ou jetable	BR + 70 €/ an	BR + 150 €/ an	BR + 200 €/ an
DENTAIRE			
Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
Soins et prothèses dentaires 100% Santé	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la S.S dans la limite des HLF		
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S			
Panier maîtrisé			
Inlay-Onlay	160% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF
Soins et Prothèses dentaires prises en charge par la S.S	175% BR	200% BR	270% BR
Panier libre			
Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité Sociale	175% BR	200% BR	270% BR

 DENTAIRE			
Autres actes dentaires			
Orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale	160% BR	200% BR	270% BR
 AIDE AUDITIVE			
Équipement 100% Santé (équipement de classe I)	Acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans		
Aides auditives remboursées par la S.S.	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la S.S. dans la limite des HLF		
Équipement libre (équipement de classe II)	Acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable		
Aides auditives prise en charge par la Sécurité Sociale	130% BR	160% BR	220% BR
Piles remboursées par la Sécurité Sociale	100% BR	100% BR	100% BR
 PRÉVENTION ET MÉDECINES DOUCES ⁽³⁾			
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	oui	oui	oui
Ostéopathie	25€/an limité à 1 séance par an et par bénéficiaire	25€/an limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	25€/an limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Ergothérapeutes et psychomotriciens (pour les enfants tels que définis dans les conditions générales)	50 € / séance limité à 3 séances / an	50 € / séance limité à 3 séances / an	50 € / séance limité à 3 séances / an
Orthopédie et autres prothèses prise en charge par la Sécurité Sociale	130% BR	160% BR	220% BR

⁽¹⁾ ambulance ou taxi conventionné, hors SMUR.

⁽²⁾ Consultations effectuées auprès d'un psychologue conventionné et référencé dans l'annuaire mis en ligne sur le site Mon soutien psy (<https://monsoutienpsy.ameli.fr/recherche-psychologue>).

⁽³⁾ Professionnels de santé réglementés : praticien justifiant d'un numéro ADELI. Professionnels de santé non réglementés : praticien inscrit à l'annuaire professionnel ou à l'organisation représentative de l'activité (fédération/syndicat professionnel), ou justifiant par diplôme (copie du justificatif) de son aptitude professionnelle.

Les équipements 100% Santé et les prestations supplémentaires y afférentes sont ceux définis réglementairement.

Les équipements libre ou relevant du panier maîtrisé sont tels que définis réglementairement.

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué. (sauf prestations exprimées en euros).

Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Pardérogationenfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - **FR** : Frais Réels - **OPTAM** : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - **OPTAM-ACO** : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, pour les médecins exerçant en Anesthésie, Chirurgie et Obstétrique - **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - **S.S.** : Sécurité sociale - **TM** : Ticket Modérateur.

Avenant n° 65 du 28 avril 2025

relatif à la prévoyance
(modification de l'article 8.2.2.c)

NOR : ASET2550536M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective de l'enseignement privé Indépendant ne comportait pas, jusqu'à aujourd'hui, de dispositions pour assurer une indemnisation des salariés en invalidité permanente à la suite d'un sinistre d'origine professionnelle.

Les partenaires sociaux ont décidé de remédier à cette carence par le biais d'un avenant. Et ont souhaité à cette occasion réviser la garantie relative à la catégorie 1 d'invalidité d'origine non professionnelle. Les garanties actuelles sont maintenues jusqu'au 30 juin 2025 pour permettre aux entreprises de mettre en œuvre les nouvelles dispositions et les notifier à leurs salariés.

Le présent avenant, qui révisé les dispositions du titre VIII de la convention collective, s'applique à tous les salariés relevant de la convention collective, quel que soit l'assureur retenu par l'entreprise.

En conséquence, le présent avenant ne prévoit aucune stipulation spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

L'article 8.2.2.c est modifié pour prendre la rédaction suivante :

« c) Montant des prestations

Pour les sinistres intervenus avant le 1^{er} juillet 2025, le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit au versement d'indemnités journalière de la sécurité sociale) ainsi que l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles, quelle que soit la catégorie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul d'un revenu d'activité (ou de remplacement) de la rente versée par la sécurité sociale et la rente complémentaire servie au titre du régime de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Pour les sinistres intervenus à compter du 1^{er} juillet 2025, le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit au versement d'indemnités journalière de la Sécurité sociale) ainsi que l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

Pour les incapacités permanentes d'origine professionnelle :

- $3 \times (\text{taux d'incapacité}) / 2 \times 80 \%$ avec un minimum de 48 % et dans la limite de 80 %, pour un taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 % ;
- 80 % pour un taux d'incapacité supérieur à 66 %.

Ces pourcentages sont entendus comme s'appliquant au salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles.

Pour les invalidités d'origine non professionnelle :

- 48 % pour les invalidités permanentes de première catégorie ;
- 80 % pour les invalidités permanentes de deuxième et troisième catégorie.

Ces pourcentages sont entendus comme s'appliquant au salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles.

En tout état de cause, le cumul d'un revenu d'activité (ou de remplacement), de la rente versée par la sécurité sociale et de la rente complémentaire servie au titre du régime de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. »

Article 2 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date du 1^{er} juillet 2025.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | *Notification, dépôt et extension*

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

Fait à Paris le 28 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 66 du 24 janvier 2025
relatif à la modification de l'article 2.3.7 de la convention collective

NOR : ASET2550522M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour but de modifier l'article 2.3.7 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, en ce qu'il citait nommément l'acteur chargé de la collecte de la contribution au financement du paritarisme.

Le présent avenant a pour vocation de s'appliquer à toutes les entreprises relevant de la convention collective.

En conséquence, le présent avenant ne prévoit aucune stipulation spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.3.7, alinéa 2

L'article 2.3.7, alinéa 2 (« Elle est recouverte par Humanis Prévoyance auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et subsidiairement par l'APEPI ou par tout autre organisme légalement habilité et désigné par accord paritaire. »), est remplacé par la disposition suivante :

« La collecte de cette contribution auprès des entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention est assurée par l'APEPI, qui est autorisée à déléguer cette collecte, totalement ou partiellement, à tout organisme public ou privé de son choix. »

Le reste de l'article 2.3.7 reste inchangé.

Article 2 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent au 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *Notification, dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**

Avenant n° 12 du 6 mars 2025
relatif aux salaires et minima conventionnels

NOR : ASET2550532M

IDCC : 3224

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

AFDPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFTD ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 11 du 19 septembre 2023 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 11 du 19 septembre 2023 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} mars 2025 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG brut au 1 ^{er} mars 2025	Garantie annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 811,80 €	22 731,26 €
		2	1 821,80 €	22 856,06 €
	II	1	1 849,80 €	23 205,50 €
		2	1 871,80 €	23 480,06 €
	III	1	1 901,80 €	23 854,46 €
		2	1 961,80 €	24 603,26 €
3		2 003,80 €	25 127,42 €	
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	2 050,80 €	25 593,98 €
		2	2 135,80 €	26 654,78 €
		3	2 209,80 €	27 578,30 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 721,80 €	34 621,30 €
		2	3 772,80 €	47 990,02 €
		3	4 516,80 €	57 453,70 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- pour les niveaux I à III : $([SMMG \times 12] \times 4 \%) + 120 \text{ € bruts}$
- pour le niveau IV : $(SMMG \times 12) \times 4 \%$.
- pour le niveau V : $(SMMG \times 12) \times 6 \%$.

Article 2 | Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle brute à compter du 1 ^{er} mars 2025	Garantie annuelle brute
Niveau V	Échelon 1	1 905,26 € Soit 70 % du Niv. V. – Éch. 1	34 621,30 €
	Échelon 2		47 990,02 €
	Échelon 3		57 453,70 €

Article 3 | Taux du financement patronal de la couverture complémentaire frais de santé minimale obligatoire

Le financement de l'employeur au régime socle de base obligatoire de frais de santé (aussi appelé « panier de soins minimal "frais de santé" ») est fixé à hauteur de 55 % à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 4 | Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 6,30 euros nets à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 5 | Jour de congé des médaillés du travail

Les dispositions de l'article 5.7 de la convention collective relatives au jour de congé des médaillés du travail prévues pour les OETAM sont étendues aux ingénieurs et cadres à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 6 | Entrée en vigueur

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

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

Fait à Paris, le 6 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 11 avril 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2025
(Loire et arrondissement d'Yssingeaux)

NOR : ASET2550525M

IDCC : 3248

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

UIMM Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 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 de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,40 €.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Saint-Etienne, le 11 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 11 mars 2025

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550545M

IDCC : 3249

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

UNICEM Hauts-de-France ;

UP'Chaux,

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

Lors de la réunion paritaire du 10 mars 2025 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Hauts-de-France relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 23.61Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dis-

positions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

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

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord (59), Pas-de-Calais (62), Somme (80), Aisne (02), et Oise (60).

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

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

(En euros.)

		Valeurs mensuelles	Pourcentage d'augmentation
Niveau 1	Échelon 1	1 837	1,5 %
	Échelon 2	1 849	1,5 %
Niveau 2	Échelon 1	1 855	1,5 %
	Échelon 2	1 892	1,5 %
	Échelon 3	1 931	1,5 %
Niveau 3	Échelon 1	1 940	1,5 %
	Échelon 2	1 967	1,5 %
	Échelon 3	2 025	1,5 %
Niveau 4	Échelon 1	2 035	1,5 %
	Échelon 2	2 067	1,5 %
	Échelon 3	2 137	1,5 %
Niveau 5	Échelon 1	2 143	1,5 %
	Échelon 2	2 209	1,5 %
	Échelon 3	2 356	1,5 %
Niveau 6	Échelon 1	2398	1,5 %
	Échelon 2	2487	1,5 %
	Échelon 3	2681	1,5 %
Niveau 7	Échelon 1	2733	1,5 %
	Échelon 2	2894	1,5 %
	Échelon 3	3147	1,5 %

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, est conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Adhésion

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

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Fait à Arras, le 11 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250210-000525

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
