



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# 2024-35

31 août 2024

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-35 du 31 août 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités .....	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° 2024-35.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2024-35 du 31 août 2024

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 29   Hospitalisation privée</b> : additif n° 6 du 12 mars 2024 à l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé .....	5
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : avenant du 18 juin 2024 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement .....	10
<b>IDCC 1505   Commerce-détail-alimentaire-non-spécialisé</b> : avenant n° 2 du 25 juin 2024 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance.....	11
<b>IDCC 1516   Formation-organismes</b> : accord du 28 juin 2024 relatif à la reconnaissance d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire .....	15
<b>IDCC 2335   Assurance-agences-générales. Personnel</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juin 2024 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes .....	19
<b>IDCC 2335   Assurance-agences-générales. Personnel</b> : avenant n° 2 du 23 mai 2024 à l'accord du 26 mai 2021 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	32
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : accord du 18 juin 2024 étendant aux praticiens-conseils les dispositions de l'avenant du 18 juin 2024 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement.....	35
<b>IDCC 3097   Cinéma-production</b> : avenant du 23 janvier 2024 relatif à la révision des salaires minima (titre II de la convention collective).....	36
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction</b> : accord du 18 juin 2024 étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant du 18 juin 2024 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement.....	52
<b>IDCC 3233   Ciments-industrie-fabrication</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 relatif à l'accompagnement des salariés aidants.....	53
<b>IDCC 3233   Ciments-industrie-fabrication</b> : avenant du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 relatif à la révision de la convention collective nationale .....	67
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Charente)</b> : accord du 14 juin 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté .....	72
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Alpes-Maritimes)</b> : accord du 11 juillet 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 .....	74

<b>IDCC 3248   Métallurgie (Corse-du-Sud et Haute-Corse) :</b> accord du 11 juillet 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 .....	78
---	----

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Sociétés d'assurances :</b> protocole d'accord du 22 juillet 2024 relatif aux axes d'intervention et au financement de l'action sociale de la CREPSA .....	82
---	----

Brochure n° 3198 | Convention collective nationale

IDCC : 29 | **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION, DE SOINS,  
DE CURE ET DE GARDE À BUT NON LUCRATIF**

**Additif n° 6 du 12 mars 2024**

à l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015  
relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

NOR : ASET2450761M

IDCC : 29

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

**AXESS pour la FEHAP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC FSS ;**

**CFDT FNSSSSS ;**

**CFE-CGC FFSAS,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent texte a pour objet de modifier l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé, complété par l'additif n° 1 du 22 juin 2015, l'additif n° 2 du 18 septembre 2017, l'additif n° 3 du 17 mai 2018, l'additif n° 4 du 5 septembre 2019 et l'additif n° 5 du 7 juillet 2022 complété par l'additif rectificatif du 8 septembre 2022.

Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2024, sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article 6 du présent additif.

Le présent additif a pour vocation de sécuriser le régime de complémentaire santé en tenant compte des récentes évolutions législatives et réglementaires. Conformément à l'article 16 de l'avenant n° 2015-01, compte tenu des analyses commentées présentées par les organismes assureurs en comité de suivi, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux de négocier une augmentation du taux de cotisation, de la base 1 uniquement, du régime de complémentaire santé à hauteur de 15 %.

Le présent additif a également vocation à supprimer la condition d'ancienneté jusqu'à présent nécessaire pour bénéficier de la garantie.

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

En conformité avec l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, la condition d'ancienneté nécessaire pour bénéficier de la garantie est supprimée.

L'article 2.1 de l'avenant est désormais rédigé comme suit :

« Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés aux articles R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite "base obligatoire" telle que visée à l'article 8, dès le premier jour de l'embauche. »

## Article 2

À l'article 13.1 de l'avenant, les deuxième et troisième alinéas sont désormais rédigés comme suit :

« Taux de cotisations pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 1,10 % du PMSS, soit un montant de 42,50 € (valeur du PMSS pour 2024, publiée au *Journal officiel* du 19 décembre 2023).

Taux de cotisations pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,64 % du PMSS, soit un montant de 24,73 € (valeur du PMSS pour 2024, publiée au *Journal officiel* du 19 décembre 2023).

Les tableaux relatifs aux taux de cotisation sont désormais les suivants :

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	1,66 % (64,14 €)
Base 3	Salarié	2,39 % (92,35 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au <i>Journal officiel</i> du 19 décembre 2023.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	1,29 % (49,85 €)
Base 3	Salarié	1,97 % (76,12 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au <i>Journal officiel</i> du 19 décembre 2023.		

Article 3

L'article 13.2 de l'avenant est désormais rédigé comme suit :

- « Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour accéder aux régimes optionnels de la base 2, et de la base 3, lorsque le salarié fait le choix d'améliorer sa couverture au-delà du régime obligatoire de la base 1.

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS à cumuler au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,78 % (30,14 €)
	Salarié	1,56 % (60,28 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au <i>Journal officiel</i> du 19 décembre 2023.		

- Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS à cumuler au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,78 % (30,14 €)
	Salarié	1,56 % (60,28 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au <i>Journal officiel</i> du 19 décembre 2023.		

Article 4

L'article 13.3 de l'avenant est désormais rédigé comme suit :

- « Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la base 1, de la base 2, et de la base 3, lorsque le salarié est affilié au régime obligatoire de la base 1.

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	1,22 % (47,14 €)
	Enfant facultatif	0,69 % (26,66 €)

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Conjoint facultatif	1,78 % (68,78 €)
	Enfant facultatif	1,05 % (40,57 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,51 % (96,99 €)
	Enfant facultatif	1,53 % (59,12 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au <i>Journal officiel</i> du 19 décembre 2023.		

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	0,83 % (32,07 €)
	Enfant facultatif	0,48 % (18,55 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,43 % (55,26 €)
	Enfant facultatif	0,87 % (33,62 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,10 % (81,14 €)
	Enfant facultatif	1,30 % (50,23 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au <i>Journal officiel</i> du 19 décembre 2023.		

## Article 5 | Durée du présent additif

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 6 | Date d'application

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent additif est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la



même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

*Fait à Paris, le 12 mars 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

**Avenant du 18 juin 2024**

modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2450762M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 21 juin 2023, les parties signataires conviennent d'adopter les annexes techniques figurant au présent accord.

Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2024.

*Fait à Montreuil, le 18 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2 du 25 juin 2024**  
à l'accord du 19 mai 2021  
relatif au régime complémentaire de prévoyance

NOR : ASET2450765M

IDCC : 1505

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

**FECP ;**

**Synadis Bio,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**UNSA CS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) conviennent de procéder à la mise en conformité des dispositions conventionnelles relatives à la définition des catégories objectives dans le cadre du régime de protection sociale complémentaire.

En effet, afin de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations en matière de protection sociale complémentaire, le régime doit, soit, couvrir l'ensemble des salariés, soit, ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés sous réserve que ces catégories incluent tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique. Ce régime revêt ainsi un caractère collectif par référence à ces catégories dites objectives.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la définition de la notion de catégorie objective reposait, notamment, sur l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres telles que définies par les articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Depuis l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, fusionnant les régimes Agirc-Arrco, complété du décret du 30 juillet 2021 (n° 2021-1002), cette définition des catégories objectives est supprimée, tout en restant applicable à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2024.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour continuer de bénéficier des exclusions de cotisations sociales, les catégories objectives doivent être mises en conformité :

- par la référence aux articles 2.1 (cadres, anciens « articles 4 ») et 2.2 (« assimilés cadres », anciens « article 4 bis ») de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
- par la conclusion d'un accord de branche agréé par la commission paritaire de l'APEC pour les salariés intégrés à la catégorie des cadres au sens de l'article R. 242-1-1 (1°, al. 2) du code de la sécurité sociale (les anciens « article 36 »).

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de pérenniser la possibilité d'inclure des salariés non-cadres, correspondent à l'ancienne catégorie « articles 36 » de l'annexe 1 à la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à des régimes de protection sociale complémentaire cadres.

Il a également pour objet de substituer, au sein des dispositions conventionnelles de branche, les références aux catégories de l'ANI du 17 novembre 2017, à toutes les mentions des catégories de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (régime Agirc).

## **Article 2 | Historique de la branche en matière de catégories objectives au sens de l'Agirc**

L'article 52.4 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (chapitre VIII « Classification des emplois »), tel qu'issu de la scission de branche opérée par arrêté du 17 décembre 2021, détermine les catégories objectives comme suit :

### **« Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'Agirc**

Sont bénéficiaires du régime de l'Agirc les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Peuvent relever du régime de l'Agirc au titre de l'article 36 – annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les emplois classés à partir du niveau E7. »

Affilia, la base documentaire de l'Agirc-Arrco (<https://www.agirc-arrco.fr/mediatheque-entreprises/affilia/>) répertorie ces mêmes catégories objectives avec une date de prise d'effet au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

## **Article 3 | Rappel de mise en conformité des anciens articles 4**

L'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance définit, à l'article 3, les anciens articles 4 comme suit :

### **« Bénéficiaires du régime**

Le présent régime s'applique :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par "salariés cadres" ;
- et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre "salariés non-cadres". »

En l'absence de niveau correspondant à la catégorie « article 4 bis » (assimilés cadres) au sein de la convention collective nationale, il n'y a pas lieu de maintenir cette référence, ni de lui substituer une référence à l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

#### **Article 4 | *Maintien de catégorie objective « article 36 »***

L'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance est complété comme suit :

« Sans préjudice des autres possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises peuvent, au titre du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées en leur sein, les salariés non-cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau E7 (niveau E7 ou niveaux AM1 et AM2, correspondant aux anciens "articles 36").

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application des règles de la convention collective relatives aux cadres. »

#### **Article 5 | *Modification de la convention collective nationale***

Les dispositions de l'article 52.4 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (chapitre VIII « Classification des emplois ») sont modifiées comme suit :

« **Seuil d'accès au régime de protection sociale et de retraite complémentaire de l'Agirc**

Sont bénéficiaires du régime de l'Agirc les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, conformément à l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Peuvent relever du régime de l'Agirc au titre du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les salariés non-cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau E7 (niveau E7 ou niveaux AM1 et AM2, correspondant aux anciens "articles 36" ».

#### **Article 6 | *Champ d'application***

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

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

Compte tenu de la faculté ouverte par le présent accord, ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 8 | *Durée et entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve d'être agréé par la commission paritaire de l'APEC, il entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 9 | Publicité, formalités de dépôt et agrément APEC**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il 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 ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera transmis à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

## **Article 10 | Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 25 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 28 juin 2024**

relatif à la reconnaissance d'une catégorie objective de salariés  
pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450756M

IDCC : 1516

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

**SYCFI ;**

**Les acteurs de la compétence ;**

**SYNOFDES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation (IDCC 1516) se sont réunis afin de définir les salariés cadres et les salariés non-cadres pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition notamment que ces derniers présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou bien une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, figure l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres devait être déterminée par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (dite « CCN de 1947 ») et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I (critère 1 de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947. Néanmoins, l'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947 n'a pas été repris par les dispositions conventionnelles pour la constitution d'une catégorie objective et sa référence est donc devenue obsolète.

L'accord sur les classifications du 16 janvier 2017 (étendu par arrêté du 15 janvier 2020) applicable depuis le 23 janvier 2020 n'a jamais donné lieu à une prise de position de la commission paritaire de l'Agirc, compte tenu sans doute de sa date d'effet et des délais prévus pour sa mise en œuvre.

Si les modifications apportées par l'ANI du 17 novembre 2017 ont été prises en compte lors de la signature des derniers avenants aux accords de prévoyance et de frais de santé signés au sein de la branche, il incombe à la commission paritaire rattachée à l'APEC de se prononcer sur les catégories ainsi définies.

Dans ce contexte et compte tenu de ces évolutions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin :

- d'une part, de définir :
  - les catégories des salariés relevant désormais des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
  - les catégories des salariés non-cadres pouvant bénéficier des garanties collectives et des dispositions conventionnelles de protection sociale complémentaire institués au profit des salariés cadres par les entreprises relevant de son champ d'application (IDCC 1516).
- d'autre part, sur la base de ces définitions, de saisir la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) qui :
  - détermine le niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, afin d'identifier les bénéficiaires des garanties et des dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance des cadres et assimilés ;
  - valide pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, l'assimilation à des cadres de certaines catégories de salariés non-cadres, définies par accord de branche, ne correspondant pas aux définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et permettant ainsi aux contributions des employeurs les finançant d'être exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation.

## **Article 2 | Définition des catégories objectives pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

Il est convenu que :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et sous réserve de



l'agrément APEC, sont visés, les salariés cadres occupant un emploi se situant au moins au coefficient 350 (paliers 26 et au-delà) ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :

- atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
- atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
- atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, les salariés agents de maîtrise et techniciens occupant un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 (palier 25) et ne satisfaisant pas au moins deux des trois conditions mentionnées à l'alinéa précédent ;
- par ailleurs, conformément à l'alinéa 2 de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale et sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche des organismes de formation (IDCC 1516) ont la faculté d'inclure dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties collectives et dispositions conventionnelles de protection sociale complémentaire des cadres les salariés agents de maîtrise et techniciens relevant des coefficients 246 à 309 (paliers 16 à 24).

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche en se prévalant de la disposition prévue au 2<sup>e</sup> alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail relatif aux garanties collectives de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur).

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sous réserve, là encore, de respecter le formalisme y étant attaché.

### **Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et effets***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ce dernier entrera en vigueur :

- à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires ;
- le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres entreprises.

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

Sont habilitées à engager la procédure de révision, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et/ou une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ; à l'issue de ce cycle, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et/ou une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

À cet égard, toute organisation habilitée à engager la procédure de révision du présent accord, telle que susvisée, peut à tout moment demander la révision par lettre recommandée adres-

sée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction. Dans cette hypothèse, les parties intéressées (à savoir les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord) se réunissent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation habilitée à dénoncer cet accord en application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail peut le dénoncer à tout moment à charge pour les parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à six mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs.

À cet égard, toute organisation habilitée peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail. À cet égard, lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

En cas de dénonciation émanant d'une partie seulement des signataires (employeurs ou salariés), et ce conformément à l'article L. 2261-11 du code du travail :

- l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis à l'égard des auteurs de la dénonciation ;
- l'accord continuera à produire ses effets pour les autres parties signataires.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus.

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

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge ou par courriel électronique avec accusé de réception, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de la santé et des solidarités.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

*Fait à Paris, le 28 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juin 2024**  
relatif à l'égalité professionnelle et salariale  
entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450753M

IDCC : 2335

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

**AGÉA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Assurances CFE-CGC ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au travers de l'accord sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes du 18 novembre 2008 et de l'article 23 de l'avenant en date du 17 septembre 2019 à la convention collective du personnel des agences générales du 2 juin 2003, les partenaires sociaux s'engagent depuis longtemps en faveur de l'égalité professionnelle. Par ce nouvel accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté pour assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par un engagement normatif. Soucieux de veiller à l'égalité entre l'ensemble des salariés, les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et souhaitent réaffirmer leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

La branche se distingue, selon l'enquête « emploi-formation » réalisée en 2020, par un contexte socio-économique particulier au sein duquel 33 % des agences sont situées en zones rurales, 15 % en zone péri-urbaine et 51 % en zone urbaine. En moyenne, les entreprises de la branche comptent 3,4 salariés par agence. Plus encore, la même étude nous indique que 25 % des agents généraux d'assurance n'emploient pas de salariés. En parallèle, dans les agences employeuses, 85 % des salariés sont des femmes (annexe 1). Une seule agence compte 50 salariés et 176 agences avaient au moins 11 salariés.

Enfin, la branche est composée de 15 réseaux d'agents généraux d'assurance liés par mandat à des compagnies différentes. L'agent général est un intermédiaire en assurances au statut de professionnel libéral ne disposant pas de moyens identiques à ceux de sa compagnie mandante.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de mener une politique visant à garantir la mixité des métiers et prévenir et agir contre les agissements sexistes au travail. conscients que la mixité des emplois à tout niveau est source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de garantir :

- l'égalité professionnelle dès le recrutement ;
- une évolution professionnelle et promotionnelle identique aux femmes et aux hommes ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- l'égalité salariale femmes-hommes et supprimer les écarts de rémunération injustifiés ;
- la mixité au sein des métiers ;
- des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle et familiale ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail ;
- une politique inclusive (reprise sur les seniors, jeunes et personnes en situation de handicap).

Les partenaires sociaux conviennent que ces points feront l'objet d'une négociation et d'un accord de branche ultérieur.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations au sein de la branche.

À cet effet, une enquête sera réalisée au sein de la branche autant que possible tous les deux ans en collaboration avec l'opérateur de compétences de la branche (OPCO Atlas) sur la base notamment des données produites par la Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

## **I. Cadre juridique de l'accord**

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

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurance relevant du champ d'application prévu à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurance en date du 2 juin 2003 et son avenant en date du 17 septembre 2019.

### **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il ne soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

### **Article 3 | Objet**

Le présent accord est conclu pour garantir l'égalité professionnelle de l'ensemble des salariés des agences générales d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet de remettre en cause l'existence d'un régime préexistant et plus favorable. Pour rappel, ce thème de négociation est prévu à l'article L. 2253-1 du code du travail pour lequel les stipulations au niveau de la branche prévalent sur les conventions et accords collectifs d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement.

ment à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque lesdites dispositions assurent des garanties au moins équivalentes.

## **Article 4 | Domaines d'action**

Les partenaires sociaux affirment que la mixité des métiers à tout niveau hiérarchique est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique. Aussi, la parité est un levier important au sein des agences et contribue à prévenir les inégalités entre salariés.

Le présent accord aborde l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'inscrit dans le cadre général de la lutte contre les discriminations. Ainsi, l'accord traite des thèmes suivants :

- les mesures tendant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;
- la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

## **III. La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Article 5 | Accès à l'emploi**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance du cadre légal visant à garantir une égalité dans l'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes. En ce sens, ils encouragent à renforcer les éléments objectifs permettant d'arbitrer entre plusieurs candidatures.

#### **5.1. Principe de non-discrimination à l'embauche**

Les partenaires sociaux rappellent que les compétences et les capacités professionnelles requises sont appréciées strictement sur la base de critères objectifs. À ce titre, les agences s'engagent à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

À cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées sans mention du sexe ou de la situation de famille. Lors du recrutement, les signataires insistent sur l'importance de veiller au respect du principe de non-discrimination à chaque étape :

- la définition du besoin ;
- la rédaction des offres d'emploi en se basant sur les compétences attendues ;
- le choix des candidats, en retenant des critères objectifs identiques pour les femmes et les hommes ;
- l'entretien d'embauche ;
- la prise de décision ;
- les conditions d'intégration au sein des agences.

#### **5.2. Attractivité des formations menant aux métiers de l'assurance**

Soucieux de garantir une représentation équilibrée des sexes au sein des métiers de l'assurance et de garantir le respect des dispositions légales prévues par l'article L. 1132-1 du code du travail (annexe 2), les partenaires sociaux rappellent qu'il est primordial d'en faire la promotion

auprès de tous, sans distinction en raison du sexe, du genre ou de l'âge tel que prévu au sein de l'accord du 26 mai 2021 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans ce cadre, aucun critère illicite ou discriminatoire ne doit être pris en compte pour l'accès aux formations pour pouvoir exercer dans la branche.

Les salariés intervenant dans la distribution de produits d'assurance sont soumis au suivi d'une formation annuelle de quinze heures. Dans le cadre de cette formation, les agents généraux doivent veiller à adapter les modalités d'accès et de suivi en tenant compte de la vie familiale des salariés afin qu'elle ne constitue pas un frein.

## **6. Égalité salariale et conditions de travail**

### **6.1. Principe d'égalité de rémunération entre les salariés**

Les parties signataires rappellent que, tout au long de la carrière des salariés, l'employeur est tenu d'assurer pour le même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération effective globale entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail (annexe 3). Notamment, l'attribution d'augmentations ou de primes à caractère individuel repose exclusivement sur des critères objectifs, professionnels, mesurables et réalisables.

Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales en application des dispositions légales et conventionnelles.

Pour rappel, en vertu de l'article L. 1225-26, alinéa 1 du code du travail, la salariée de retour de congé maternité doit voir sa rémunération majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Au sein des agences générales d'assurance la catégorie professionnelle au regard de laquelle il convient d'effectuer le rattrapage salarial s'entend des salariés relevant de la même classe pour le même métier. Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux autres personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant de la même classe, à défaut de la même catégorie socioprofessionnelle (employés ou cadres), à défaut des salariés de l'agence. Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Sont ainsi considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories, critères de classification et de promotion professionnelle, ou tout autre base de calcul de rémunération, doivent être établis en respectant les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Sur la base de l'enquête « emploi-formation » réalisée autant que possible tous les deux ans en collaboration avec l'opérateur de compétences de la branche (OPCO Atlas) ou sur la base des données produites par la Dares, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et identifie, le cas échéant, les axes de progrès pour réduire les écarts.



## 6.2. Salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent qu'en application des dispositions de l'article R. 241-0-3 du code de la sécurité sociale, les agents disposent de la possibilité de maintenir les cotisations retraite des salariés à temps partiel sur l'assiette du salaire reconstitué à temps plein par avenant.

### 6.2.1. Égalité entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les agences demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés. Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière.

### 6.2.2. Passage à temps partiel

En application des dispositions conventionnelles de « l'avenant du 12 décembre 2013 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurance », les salariés peuvent solliciter un passage à temps partiel.

Pour rappel, les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit selon des modalités définies avec l'employeur avec un préavis de trois mois. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai maximal de 3 mois à compter de la demande.

### 6.2.3. Priorité d'affectation pour l'attribution d'un emploi à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. À défaut, il a également la possibilité de leur proposer un emploi à temps complet différent de leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

## 6.3. Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité. Dans ce cadre, les agents généraux s'attachent à prendre en considération la situation familiale et à utiliser notamment les nouveaux outils afin de faciliter les différents temps de vie.

### 6.3.1. Réunions

Afin de permettre un bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, les acteurs du dialogue social au sein de la branche rappellent qu'il est nécessaire d'éviter tant que possible la tenue de réunions lors de la pause déjeuner et en fin de journée. Dans la mesure du possible, les réunions de travail sont établies à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

### 6.3.2. Droit à la déconnexion

Aucun salarié n'est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos, arrêts de travail et absences autorisées.

L'employeur ne peut exiger que le salarié prenne connaissance des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos, arrêts de travail et absences autorisées.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que les dispositions légales issues de la loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » concernant le droit à la déconnexion sont pleinement applicables aux agents généraux d'assurances et à leurs salariés.

## **Article 7 | *Évolution professionnelle, accès à la formation et congés liés à la parentalité***

### **7.1. Congés et absences liés à la parentalité**

Il est rappelé qu'un entretien professionnel est obligatoirement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de maternité ;
- d'un congé d'adoption.

Pour rappel, en application des dispositions de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 dite « Loi Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, l'accord ou la charte régissant le télétravail dans l'entreprise doit préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail. Dans ce cadre, le passage en télétravail n'est pas conditionné à l'avis d'un médecin.

#### **7.1.1. Congé maternité**

En application des dispositions légales, toute salariée bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement et en partie après. Ce congé est obligatoire et il ne peut y être renoncé totalement.

La durée de ce congé varie en fonction du nombre d'enfants déjà à sa charge avant la naissance de l'enfant et du nombre d'enfants à naître. La durée peut être comprise entre 16 et 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et de leur statut.

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absences sans perte de rémunérations pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires. Les absences dans ce cas sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

À compter du 6<sup>e</sup> mois de grossesse, les salariées bénéficient, sans perte de salaire, d'une heure de réduction d'horaire journalier, placée en accord avec l'employeur, en début ou en fin de journée par rapport à l'horaire de travail normal.

Dans le cadre de ce congé, toute salariée répondant aux conditions légales bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Bien que ce congé entraîne la suspension du contrat de travail, la période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale. L'intéressée, ayant au moins un an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que la salariée aurait perçu si elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la



rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 30 de la convention collective.

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Plus encore, la rémunération des salariées ayant bénéficié d'un congé de maternité est majorée à l'issue de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

### 7.1.2. Congé paternité

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi (annexe 4). Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les signataires de l'accord considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les agences maintiennent l'intégralité du salaire net mensuel à due proportion du régime de travail et de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant déterminée par la loi. Le maintien de salaire s'opérera déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

### 7.1.3. Congé d'adoption

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant :

- soit par le service d'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
- soit par un organisme français autorisé pour l'adoption ;
- soit par l'agence française de l'adoption (AFA) ;
- soit par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge et d'une éventuelle répartition du congé entre les parents.

Ce congé débute en principe à la date d'arrivée de l'enfant au sein du foyer ou le jour ouvrable suivant. Il peut également, au choix du salarié, débiter 7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant au sein du foyer.

À l'issue du congé d'adoption, le ou la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Plus encore, la rémunération des salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption est majorée à l'issue de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

### 7.1.4. Dispositions relatives à la procréation médicalement assistée (PMA)

La salariée engagée dans un parcours de procréation médicale assistée se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

## **7.2. Égalité d'accès à la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une formation pour un motif discriminatoire. En ce sens, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite dans l'accès aux formations professionnelles.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, dispensé obligatoirement tous les deux ans, les agents généraux veilleront à tenir compte des souhaits de formation ou d'acquisition de compétences des salariés. En tout état de cause, ils veilleront à garantir une égalité dans l'accès aux formations entre les femmes et les hommes.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier des dispositifs de formation, les agences générales d'assurance prendront en compte la vie familiale des collaborateurs afin qu'elle ne constitue pas un frein pour l'accès aux formations.

Pour veiller au respect de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle des salariés et afin de limiter l'impact des déplacements, les employeurs de la branche respecteront le délai de prévenance d'un mois.

Plus encore, certains modules de formations dispensés seront dédiés à la non-discrimination et à la diversité au sein des agences.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance des entretiens professionnels relatifs à la formation. Au-delà du caractère obligatoire, cet entretien bisannuel est déterminant dans les perspectives d'évolution professionnelle et les formations pouvant contribuer à l'acquisition de blocs de compétences.

Plus encore, les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à favoriser les formations digitales ou à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible.

## **7.3. Évolution professionnelle**

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif d'atteindre une part représentative de femmes et d'hommes dans chaque catégorie d'emploi au sein de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que les agents généraux doivent garantir une égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel au sein de l'agence. Ainsi, chaque décision relative à une évolution professionnelle doit être prise sur la base de motifs objectifs et étrangers à toute discrimination.

Il sera également porté une attention particulière à la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes. Les agences générales d'assurance devront s'assurer que la pro-

portion des femmes et des hommes parmi les salariés promus soit comparable à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau de classification.

## **Article 8 | Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel**

Au sein du présent accord, les partenaires sociaux affirment leur détermination à agir afin d'apporter, à leur niveau, leur contribution dans la lutte contre les violences faites aux femmes, quel qu'en soit le contexte.

Il est rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail (annexe 5).

En application de l'article L. 1153-5 du code du travail (annexe 6), l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (notamment celles portées par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle dite « loi Rixain ») ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des entreprises demeurent soumises à l'affichage des documents obligatoires et notamment les coordonnées de l'inspection du travail compétente, du défenseur des droits et des référents harcèlement sexuel dans les agences d'au moins 250 salariés.

Ce référent est désigné parmi les membres élus de la délégation du personnel au CSE afin de prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et faits de harcèlement sexuel au travail.

Également, au sein du document d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les entreprises veilleront à intégrer un volet consacré aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

Une liste de sanctions propres à chaque situation constatée de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste sera dressée. En application des dispositions légales, toute personne qui commet des faits de harcèlement sexuel tel que défini aux I et au II de l'article 222-33 du code pénal encourt les peines prévues par ce même article, soit deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en présence de certaines circonstances aggravantes dont la liste est donnée au même article 222-33 du code pénal.

Dans ce cadre, il appartient aux agences de sensibiliser les salariés afin que ceux-ci signalent tout fait de harcèlement sexuel ou tout agissement sexiste.

Les partenaires sociaux de la branche mettent à disposition des agences un dispositif « d'information » élaboré par le ministère du travail et destiné aux acteurs de l'égalité professionnelle pour faire face aux situations concrètes du quotidien (annexe 7).

## **III. Dispositions finales**

### **Article 9 | Durée d'application et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Il peut être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

## **Article 10 | Suivi**

Les signataires conviennent de se réunir une fois tous les deux ans et autant que de besoin pour étudier l'évolution de l'égalité professionnelle au sein de la branche à travers un suivi des indicateurs suivants :

1. Répartition des hommes et des femmes en contrat à durée indéterminée par métier au sens de l'article 17 de l'avenant du 17 septembre 2019 à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003 ;
2. Évolution du taux de féminisation parmi les cadres et les non-cadres ;
3. Nombre d'entrées et de sorties des salarié(e)s en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) avec la répartition des femmes et des hommes ;
4. Nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée à l'issue de l'alternance avec la répartition femmes/hommes ;
5. Répartition du nombre d'heures de formation par sexe et en distinguant les salarié(e)s cadres et non-cadres ;
6. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation par sexe et en distinguant les salarié(e)s cadres et non-cadres ;
7. Taux de salariés ayant bénéficié d'une révision salariale par sexe ;
8. Taux d'augmentation moyenne par sexe, et en distinguant les non-cadres et les cadres ;
9. Taux de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une révision salariale ;
10. Taux de salariés ayant bénéficié d'une prime/rémunération variable par sexe ;
11. Taux de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une prime/rémunération variable ;
12. Taux d'hommes ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
13. Taux de femmes cadres.

## **Article 11 | Publicité et extension**

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

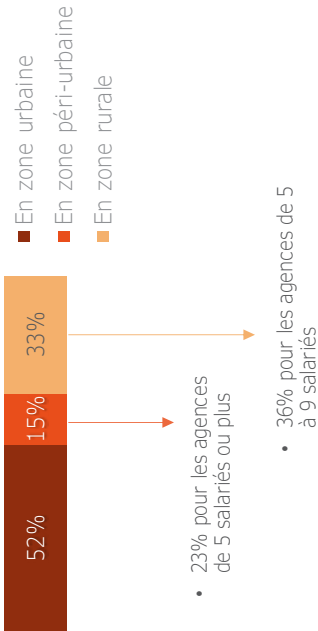


# 1.A- LES AGENCES



→ Des agences plus grandes en zones rurales et périurbaines

Répartition des agences par localisation



La localisation semble influencer sur les questions relatives à l'emploi :

- Les environnements **urbains et périurbains** présentent des **caractéristiques communes** différenciant des localisations en milieu rural.
- Les écarts les plus manifestes concernent **l'accueil physique** une baisse générale de flux de public est constatée, mais elle est moindre en zone rurale), avec des différences sur certains profils de salariés et l'organisation au sein des agences.
- La localisation semble également avoir un impact sur le **recrutement de nouveaux collaborateurs et la fidélisation des salariés** difficultés accrues en zone rurale pour attirer des compétences, mais moindre concurrence avec d'autres recruteurs, et fidélisation facilitée à la fois pour les mêmes raisons et par le fait que les salariés ont fait un « choix de vie »).

## **Annexe 2**

Article L. 1132-1 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6.1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

## **Annexe 3**

Article L. 3221-2 du code du travail :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

## **Annexe 4**

Article L. 1225-35 du code du travail :

« Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date prévisionnelle de l'accouchement et aux dates de prise du congé et à la durée de la ou des périodes de congés, le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congé de vingt et un jours et de vingt-huit jours sont fixés par décret. Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise du ou des congés de la seconde période de vingt et un jours ou de vingt-huit jours ainsi qu'à la durée de ces congés doivent être compris entre quinze jours et deux mois.

Par dérogation aux quatre premiers alinéas, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, la période de congé de quatre jours consécutifs mentionnée au troisième alinéa est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale déterminée par décret. »

## **Annexe 5**

Article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

## **Annexe 6**

Article L. 1153-5 du code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

## **Annexe 7**

Guide à destination des TPE-PME, ministère du travail de l'emploi et de l'insertion – DGEFP, 2021 : [guide\\_egalite\\_tpe\\_pme\\_2021.pdf](#) ([travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr))

**Avenant n° 2 du 23 mai 2024**

à l'accord du 26 mai 2021  
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2450752M

IDCC : 2335

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

**AGÉA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a eu et continue d'avoir un impact financier très important pour la branche du personnel des agences générales d'assurance : une nette diminution des fonds de la formation professionnelle, notamment s'agissant du plan de développement des compétences.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche souhaitent en vertu de l'article 16 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 mai 2021 pour la collecte 2025 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

L'article 16 sera donc modifié en conséquence :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 16**

« Article 16 | *Participation au financement de la formation professionnelle*

Toute agence générale d'assurance, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de



l'année civile précédente et est versé à l'Urssaf pour la contribution légale et à l'Opco Atlas pour la contribution conventionnelle.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2025 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurance, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations...), hors actions de formation collectives mises en place par l'Opco Atlas qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche Cap Compétence ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

#### **16.1. Agences générales d'assurance de moins de 11 salariés**

Pour la collecte 2025 (base masse salariale brute de 2024), la participation globale des agences générales d'assurance de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
  - 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire,
- dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

La contribution de 0,55 % est recouvrée mensuellement par l'Urssaf et la contribution conventionnelle de 0,65 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'Opco Atlas.

#### **16.2. Agences générales d'assurance de 11 salariés et plus**

Pour la collecte 2025 (base masse salariale brute de 2024), la participation globale des agences générales d'assurance de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,2 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

La contribution de 1 % est recouvrée mensuellement par l'Urssaf et la contribution conventionnelle de 0,2 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'Opco Atlas.

#### **16.3. Cas particuliers**

##### *Les CDD*

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurance ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique sont recouvrées mensuellement par l'Urssaf.

#### *Paiement de la taxe d'apprentissage*

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises (entreprise individuelle ou société, entreprise commerciale, entrepreneur individuel, association...) soumises à :

- l'impôt sur les sociétés ;
- l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Les sociétés de personnes dont les activités relèvent des bénéfices non commerciaux (BNC) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

#### **16.4. Dispositions diverses**

Les fonds recueillis par l'Opcv Atlas auprès de la profession sont « comptabilisés » à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche.

### **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature, et jusqu'au 31 décembre 2025.

### **Article 4 | Publicité. Extension**

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 23 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**Accord du 18 juin 2024**

étendant aux praticiens-conseils les dispositions de l'avenant du 18 juin 2024  
modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2450763M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPDOS CFTD ;**

**SGPC CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 18 juin 2024 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

*Fait à Montreuil, le 18 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3097** | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 janvier 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

**Avenant du 23 janvier 2024**  
relatif à la révision des salaires minima  
(titre II de la convention collective)

NOR : ASET2450735M

IDCC : 3097

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

**SPI ;**

**API ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC n° 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 2 | Objet**

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des techniciens régis par le titre II de la convention collective précitée.

### **Article 3 | Révision de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2023 (titre II)**

Il est convenu de revaloriser de 23,00 € (vingt-trois euros) l'ensemble des salaires minima hebdomadaires conventionnels de l'annexe 1 issue de l'accord du 24 juillet 2023.

Les montants des salaires minima hebdomadaires conventionnels de l'annexe 2 issue de l'accord du 24 juillet 2023 sont réévalués en conséquence sur la base du taux horaire revalorisé issu de l'alinéa précédent.

Les montants des indemnités repas et casse-croûte afférentes à ces grilles sont revalorisés de 2,02 %, portant leur montant à 18,56 € pour l'indemnité repas et à 7,54 € pour l'indemnité casse-croûte.

La valeur du socle utilisée dans la formule de calcul des salaires prévue à l'article 3 de l'annexe 3 du titre II est revalorisée de 2,02 % et son montant est porté de 805,15 € à 821,51 €.

Les salaires minima ainsi revalorisés figurent en annexe du présent accord. Ils se substituent aux annexes I, II, III et III bis du titre II de la convention collective précitée.

### **Article 4 | Entrée en vigueur. Extension**

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Salaires minima garantis des techniciens (annexes 1 à 3 bis du titre II)**

### **Annexe 1**

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Fonctions	Salaire minimum garanti
1 <sup>er</sup> assistant à la distribution des rôles cinéma	1 479,49 €
1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma	1 397,66 €
1 <sup>er</sup> assistant décorateur cinéma	1 435,39 €
1 <sup>er</sup> assistant monteur cinéma	1 121,74 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma	1 364,56 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur du son cinéma	1 278,27 €
1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma	1 479,49 €
2 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma	1 310,82 €
2 <sup>e</sup> assistant monteur cinéma	559,32 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma	1 070,37 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur du son cinéma	959,77 €
2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma	1 070,37 €
3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma	534,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	1 070,37 €
Administrateur de production cinéma	1 364,56 €
Animatronicien cinéma	1 272,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €
Assistant bruiteur	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €
Assistant effets physiques cinéma	1 278,27 €
Assistant maquilleur cinéma	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 340,03 €
Assistant monteur son	1 121,74 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €
Bruiteur	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 747,82 €

Fonctions	Salaire minimum garanti
Cadreur spécialisé cinéma	1 930,06 €
Chargé de la figuration cinéma	1 070,37 €
Chef coiffeur cinéma	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	1 321,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	1 322,03 €
Chef monteur cinéma	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	1 087,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 551,31 €
Costumier cinéma	1 063,71 €
Couturier cinéma	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	2 686,12 €
Directeur de la photographie cinéma	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	1 009,05 €
Ensemblier cinéma	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 930,06 €
Habilleur cinéma	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	1 044,21 €

Fonctions	Salaire minimum garanti
Machiniste de prise de vues cinéma	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	1 089,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 221,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	1 145,46 €
Mixeur cinéma	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	1 070,37 €
Responsable des enfants cinéma	1 070,37 €
Scripte cinéma	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	1 250,90 €
Secrétaire de production cinéma	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	1 145,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	912,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2 <sup>e</sup> équipe cinéma	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	1 063,71 €



## Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 18,56 €.

Indemnité casse-croûte : 7,54 €.

## Réalisateurs annexe I

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :

Salaire minimum hebdomadaire : 3 015,27 €.

Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :

Application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84.

Salaire minimum mensuel de 8 563,37 €.

Contrat hors production du film :

Prorata du salaire mensuel figurant ci-dessous.

Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 1 977,68 €.

Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 494,42 €.

Films publicitaires :

Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 3 733,93 €.

Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 933,48 €.

## Annexe 2

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma	43	46	1 572,37 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma	43	46	1 535,13 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 398,10 €
1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma	43	46	1 664,43 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma	43	46	1 204,17 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 049,75 €
2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma	43	46	1 204,17 €
3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 392,09 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 535,13 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 196,68 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 499,83 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 196,68 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 345,75 €
Costumier cinéma	43	46	1 196,68 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	2 976,79 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 569,95 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 664,43 €
Scripte cinéma	42	45	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 323,72 €
Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma	52	56	2 079,02 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma	52	56	2 029,78 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 845,50 €
1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma	52	56	2 200,74 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma	52	56	1 592,18 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 385,67 €
2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma	52	56	1 592,18 €
3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 837,55 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 893,24 €
Administrateur de production cinéma	52	56	2 029,78 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 582,28 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
Cadreur cinéma	51	55	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 807,93 €
Costumier cinéma	52	56	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 677,54 €
Ensemblier cinéma	51	55	2 072,34 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	2 200,74 €
Scripte cinéma	51	55	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 778,33 €
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €

### Annexe 3 en application de l'accord du 25 octobre 2019

(Applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II.)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Les montants des salaires minima garantis correspondent à 821,51 € augmenté de 35 % de la différence entre le salaire de référence et 821,51 €.

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à 821,51 € dans la grille des annexes I et II ne sont pas éligibles à l'application de l'annexe 3.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 <sup>er</sup> assistant à la distribution des rôles cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma	1 023,16 €	748,99 €	1 397,66 €
1 <sup>er</sup> assistant décorateur cinéma	1 036,37 €	798,04 €	1 435,39 €
1 <sup>er</sup> assistant monteur cinéma	926,59 €	390,30 €	1 121,74 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur du son cinéma	981,37 €	593,78 €	1 278,27 €
1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
2 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
2 <sup>e</sup> assistant monteur cinéma	559,32 €	–	559,32 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur du son cinéma	869,90 €	179,74 €	959,77 €
3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Administrateur de production cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
Animatronicien cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Assistant bruiteur	1 002,99 €	674,07 €	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Assistant maquilleur cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 002,99 €	674,07 €	1 340,03 €
Assistant monteur son	926,59 €	390,30 €	1 121,74 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €	–	534,74 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Assistant effets physiques cinéma	981,37 €	593,78 €	1 278,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Bruiteur	1 272,64 €	1 675,63 €	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 145,72 €	1 204,21 €	1 747,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Chargé de la figuration cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Chef coiffeur cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 059,78 €	885,01 €	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	1 486,55 €	2 470,16 €	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	976,95 €	577,35 €	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	958,18 €	507,62 €	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	976,95 €	577,35 €	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	958,18 €	507,62 €	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	996,40 €	649,61 €	1 321,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef monteur cinéma	1 175,55 €	1 315,01 €	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 113,67 €	1 085,16 €	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	980,63 €	591,02 €	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	996,78 €	651,00 €	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	914,60 €	345,76 €	1 087,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 145,72 €	1 204,21 €	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 076,94 €	948,74 €	1 551,31 €
Costumier cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Couturier cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 474,12 €	2 423,99 €	2 686,12 €
Directeur de la photographie cinéma	1 499,32 €	2 517,59 €	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	1 486,55 €	2 470,16 €	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	899,45 €	289,50 €	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	887,15 €	243,80 €	1 009,05 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Ensemblier cinéma	1 036,37 €	798,04 €	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Habilleur cinéma	853,48 €	118,75 €	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	899,45 €	289,50 €	1 044,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	887,15 €	243,80 €	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	898,39 €	285,55 €	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	961,38 €	519,52 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	915,43 €	348,84 €	1 089,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	961,38 €	519,52 €	1 221,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Mixeur cinéma	1 272,64 €	1 675,63 €	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	915,77 €	350,11 €	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Responsable des enfants cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Scripte cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	971,80 €	558,21 €	1 250,90 €
Secrétaire de production cinéma	869,90 €	179,74 €	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	959,82 €	513,73 €	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	929,92 €	402,65 €	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	959,82 €	513,73 €	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	926,24 €	388,98 €	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	908,37 €	322,61 €	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	926,24 €	388,98 €	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	908,37 €	322,61 €	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	853,48 €	118,75 €	912,86 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2 <sup>e</sup> équipe cinéma	1 499,32 €	2 517,59 €	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €

### Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 18,56 €.

Indemnité casse-croûte : 7,54 €.

### Réalisateurs annexe 3

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II de la convention collective, qui fixe un salaire minimum mensuel pour les réalisateurs cinéma, ne peut pas s'appliquer dans le cadre des films produits dans le cadre de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 588,97 €.

Montant intéressement : 2 852,61 €.

Salaire de référence : 3 015,27 €.



### Annexe 3 bis en application de l'accord du 25 octobre 2019

(Applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe III du titre II.)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma	43	46	1 151,06 €	842,62 €	1 572,37 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma	43	46	1 138,02 €	794,21 €	1 535,13 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 073,38 €	649,45 €	1 398,10 €
1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma	43	46	1 183,28 €	962,29 €	1 664,43 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur du son cinéma	42	45	951,45 €	196,59 €	1 049,75 €
2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €	—	584,87 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 071,27 €	641,63 €	1 392,09 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 101,88 €	659,96 €	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 138,02 €	794,21 €	1 535,13 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €	—	601,58 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €	—	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €	—	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €	—	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 253,13 €	1 317,10 €	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 116,86 €	715,61 €	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 360,69 €	1 621,25 €	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 625,92 €	2 701,74 €	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 185,74 €	628,18 €	1 499,83 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 185,74 €	628,18 €	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 120,96 €	730,81 €	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 322,89 €	1 576,22 €	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 131,81 €	427,87 €	1 345,75 €
Costumier cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 639,88 €	2 753,61 €	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 625,92 €	2 701,74 €	2 976,79 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 097,85 €	301,70 €	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 133,53 €	872,86 €	1 569,95 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 322,89 €	1 576,22 €	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	960,17 €	133,59 €	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 097,85 €	301,70 €	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 085,84 €	695,73 €	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 183,28 €	962,29 €	1 664,43 €
Scripte cinéma	42	45	1 085,84 €	695,73 €	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	978,64 €	202,20 €	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 124,10 €	399,23 €	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 124,10 €	399,23 €	1 323,72 €
Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma	52	56	1 521,95 €	1 114,13 €	2 079,02 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma	52	56	1 504,72 €	1 050,12 €	2 029,78 €
1 <sup>er</sup> assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 416,86 €	857,27 €	1 845,50 €
1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma	52	56	1 564,56 €	1 272,37 €	2 200,74 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
2 <sup>e</sup> assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 255,92 €	259,50 €	1 385,67 €
2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €	–	772,03 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 414,08 €	846,95 €	1 837,55 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 456,93 €	872,61 €	1 893,24 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Administrateur de production cinéma	52	56	1 504,72 €	1 050,12 €	2 029,78 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €	–	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Cadreur cinéma	51	55	1 654,13 €	1 738,58 €	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 476,74 €	946,20 €	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 799,13 €	2 143,65 €	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	2 146,21 €	3 566,30 €	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 592,97 €	843,92 €	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 592,97 €	843,92 €	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 482,15 €	966,29 €	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 746,22 €	2 080,61 €	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 520,52 €	574,82 €	1 807,93 €
Costumier cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 164,65 €	3 634,77 €	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	2 146,21 €	3 566,30 €	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 474,88 €	405,31 €	1 677,54 €
Ensemblier cinéma	51	55	1 496,25 €	1 152,17 €	2 072,34 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 746,22 €	2 080,61 €	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 269,55 €	176,64 €	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 474,88 €	405,31 €	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 433,31 €	918,37 €	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 564,56 €	1 272,37 €	2 200,74 €
Scripte cinéma	51	55	1 433,31 €	918,37 €	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 293,98 €	267,36 €	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 510,16 €	536,34 €	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 510,16 €	536,34 €	1 778,33 €
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

**Accord du 18 juin 2024**

étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant du 18 juin 2024  
modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2450764M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPDOS CFDT ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 18 juin 2024 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

*Fait à Montreuil, le 18 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2024**  
relatif à l'accompagnement des salariés aidants

NOR : ASET2450759M

IDCC : 3233

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

**France Ciment,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO Construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les aidants en France sont estimés à 11 millions, soit un Français sur six, dont deux tiers sont des femmes.

Les aidants représentent par ailleurs aujourd'hui 15 % de la population active, chiffre qui pourrait atteindre 25 % d'ici 2030. Par ailleurs, un aidant sur six dédie plus de 20 h par semaine à l'aidance, et l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans<sup>[1]</sup>.

Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé (épuisement, manque de soutien, surcharge émotionnelle). Ces salariés sont alors souvent confrontés à des difficultés, parfois quotidiennes, lorsqu'ils accompagnent un proche malade, en situation de handicap ou en situation de dépendance liée à une perte d'autonomie.

De fait, la conscientisation des entreprises à la nécessité d'intégrer cette dimension croissante de l'aidance à la fois dans les parcours professionnels et la bonne marche des entreprises, constitue un nouvel enjeu pour elles, et participe pleinement d'une démarche de responsabilité sociétale (RSE).

[1] « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants », Plateforme RSE de France Stratégie, février 2022.

Les récentes études menées au niveau national ont également mis en exergue les principales difficultés des aidants :

- des difficultés à s’identifier comme aidant pour solliciter de l’aide ;
- une méconnaissance des dispositifs d’aides existants ;
- une multiplicité d’intervenants et le besoin d’être guidé vers le bon interlocuteur.

Face à ce constat, les partenaires sociaux reconnaissent l’importance d’une négociation collective portant sur l’accompagnement des proches aidants, à la fois pour des raisons sociétales (vieillesse de la population, croissance des situations d’aidance) et sanitaires (fatigue des salariés aidants, manque de ressources et de soutien). Ils soulignent à cet égard l’importance de la complémentarité des acteurs du dialogue social pour mener ces négociations : d’une part, la branche dont le rôle est de cadrer et donner l’impulsion ; d’autre part, les négociations d’entreprise ayant pour vocation de déployer le cadre fourni par la branche, selon les moyens et spécificités de chacune<sup>[1]</sup>.

En conséquence, dans une démarche visant à permettre à tout salarié de l’industrie cimentière de bénéficier de solutions adaptées à ses besoins tout en conciliant sa situation d’aidant et sa vie professionnelle, dans le souci de son bien-être personnel et de l’intérêt des entreprises de la branche de l’industrie cimentière, les parties signataires conviennent, en vertu de l’article L. 2241-1, 2° *bis* du code du travail, des dispositions du présent accord ayant pour objet de donner un cadre aux mesures suivantes destinées à être déployées en entreprise :

- la reconnaissance des salariés aidants et de leurs besoins, par leur identification, des actions d’information et de sensibilisation, des dispositifs d’aide et de conseil ;
- la conciliation des temps de vie des salariés aidants, par des mesures favorisant l’organisation du travail et la prise de congés ; à ce titre, le présent accord prévoit une révision d’un article de la convention collective nationale de la branche de l’industrie de la fabrication des ciments<sup>[2]</sup> (ci-après désignée « la CCN ») en améliorant les récentes dispositions législatives visant à renforcer la protection des familles d’enfants atteints d’une maladie ou d’un handicap<sup>[3]</sup> ;
- l’accompagnement des salariés aidants, par des mesures financières, une préservation de leur santé, et la valorisation de leurs compétences.

## **Article 1<sup>er</sup> | Pour une meilleure reconnaissance du salarié aidant**

### **Article I.1 | Identification du salarié aidant**

#### **I.1.1. Définitions légales**

Selon l’article L. 113-1-3 du code de l’action sociale et des familles, « est considéré comme proche aidant d’une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

Selon l’article R. 245-7 du code de l’action sociale et des familles, « est considéré comme un aidant familial, pour l’application de l’article L. 245-12 le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l’ascendant, le descendant

[1] « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social », étude OCIRP-VIAVOICE, octobre 2021.

[2] Convention collective nationale de l’industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (IDCC 3233) – Étendue par arrêtés du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

[3] Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l’accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer ; loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d’enfants atteints d’une maladie ou d’un handicap ou victimes d’un accident d’une particulière gravité.

ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide.

Lorsque la prestation est accordée au titre du 1° du III de l'article L. 245-1, est également considéré comme aidant familial, dès lors qu'il remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle un parent de l'enfant handicapé a conclu un pacte civil de solidarité ainsi que toute personne qui réside avec la personne handicapée et qui entretient des liens étroits et stables avec elle. »

Selon l'article L. 3142-16 du code du travail, le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

### **I.1.2. Caractérisation au niveau de la branche**

Pour la branche de l'industrie cimentière, est considéré comme salarié aidant, le salarié qui apporte une aide :

- non professionnelle ;
- à un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait de la survenance d'un handicap ; d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'article L. 3142-16 du code du travail ;
- pour effectuer des actes, activités et gestes de la vie quotidienne ;
- de manière régulière et fréquente.

La notion d'aide englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

## **Article I.2 | Égalité de traitement avec les autres salariés**

Les parties signataires rappellent que, par application du principe de non-discrimination figurant aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou des mesures visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation en raison de sa situation de proche aidant, notamment lorsque ce dernier use des congés spécifiques visés à l'article II.2 du présent accord.

**I.3.1. Au niveau de la branche**

Conscientes qu'aucune action en direction des aidants ne peut être efficace sans une sensibilisation de l'ensemble des salariés et de leurs directions, les parties signataires conviennent que soit diffusée le plus largement possible une information pédagogique.

Il reviendra par conséquent à la CPNEFP de l'industrie cimentière de réaliser un support spécifique visant à sensibiliser :

- les salariés aidants sur leur propre situation et les contraintes personnelles qu'ils sont susceptibles de rencontrer ;
- les managers afin de mieux appréhender les attentes des collaborateurs aidants et d'être notamment en capacité de les orienter vers les dispositifs mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
- des directions des ressources humaines en tant qu'acteur majeur des dispositifs d'accompagnement aux salariés aidants.

**I.3.2. Au niveau des entreprises**

Pour accompagner les salariés aidants, il est rappelé l'indispensable implication des acteurs suivants :

- la direction générale ;
- la direction des ressources humaines ;
- le manager de proximité ;
- la médecine du travail ;
- les services sociaux (assistant[e] social[e], etc.) ;
- les instances représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière veilleront à l'instauration d'un dialogue de confiance entre ces acteurs et les salariés aidants, en organisant une communication spécifique, pouvant prendre diverses formes :

- élaboration d'un guide afin de sensibiliser sur la situation de proche aidant, à partir du support qui sera réalisé par la CPNEFP de l'industrie cimentière (article I.3.1) ;
- communication périodique sur la thématique des proches aidants (conférences, affiches, messages intranet, etc.) ;
- mise en place d'un dispositif de formation, distancielle ou présentielle, pour les salariés proches aidants, et leurs managers, afin de :
  - prévenir toute discrimination ou stigmatisation envers les salariés aidants ;
  - sensibiliser aux enjeux de l'accompagnement des salariés aidants ;
  - informer sur les dispositifs d'accompagnement prévus au sein de l'entreprise ;
  - accompagner les acteurs, et en particulier les managers, dans leur rôle d'accompagnement des salariés en situation d'aidant.

**Article I.4 | Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant**

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière compléteront leurs mesures d'information et de sensibilisation par des dispositifs facilitant l'accès de leurs salariés aidants au conseil et à l'orientation, en privilégiant les outils pédagogiques, simples et accessibles, dont voici quelques illustrations.



#### I.4.1. Dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant

Afin de pouvoir définir sa situation au regard de l'aide qu'il est susceptible d'apporter à ses proches et d'ainsi s'identifier en tant qu'aidant, chaque salarié sera invité par son entreprise à réaliser un autodiagnostic anonyme et confidentiel. Celui-ci doit permettre de déterminer quels seront les dispositifs qui pourront être utilement actionnés par l'aidant. Sur la base de cet autodiagnostic, le salarié pourra, s'il le souhaite, se faire connaître en tant qu'aidant auprès des services compétents de l'entreprise pour aborder sa situation.

Le guide de la CPNEFP visé à l'article I.3.1 contiendra un modèle d'autodiagnostic qui pourra être repris par les entreprises. Celles-ci pourront également s'aider de leur organisme de retraite complémentaire et/ou de prévoyance.

#### I.4.2. Dispositif « Ma boussole aidants »

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière orienteront également leurs salariés aidants vers le dispositif « Ma boussole aidants », développé par l'Agirc-Arrco, qui est un service ayant vocation à soutenir les aidants familiaux et leurs proches, afin de trouver les services utiles, faciliter l'accès aux solutions de répit et de soutien, et favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

« Ma boussole aidants » se positionne comme un dispositif d'intérêt général ouvert à tous, qui vise à catalyser les différents acteurs de l'aide aux aidants (acteurs publics, associations, entreprises du médico-psycho-social...), pour une meilleure coordination des actions et des parcours d'accompagnement sur les territoires.

#### I.4.3. Conseil

Pour permettre aux salariés proches aidants l'accès à une documentation adéquate et l'orientation de l'aidant vers le service le plus adapté, les entreprises pourront proposer une plateforme d'information et de conseil personnalisé, avec orientation vers des dispositifs accessibles à tout type d'aidant.

Les entreprises pourront également désigner un référent « Proches aidants », qui doit être une personne sensibilisée, voire formée si nécessaire, à la problématique de l'aidance au sein de la direction des ressources humaines. Ce référent « Proches aidants » sera de préférence distinct du référent « Handicap » et du référent « Harcèlement ».

#### I.4.4. Communauté d'aidants

Peuvent être mises en place en partenariat avec les institutions représentatives du personnel, en fonction des besoins recensés et du contexte local, des actions d'accompagnement des salariés proches aidants comme par exemple, l'organisation d'une communauté des aidants. Ces actions à l'initiative de l'employeur, peuvent être communes à plusieurs établissements et, sur sa décision, se dérouler sur le temps de travail.

### Article II | *Mesures favorisant la conciliation des temps de vie du salarié aidant*

#### Article II.1 | *Mesures d'organisation du travail*

Une attention particulière sera portée à chaque situation, dans les limites des contraintes de l'entreprise et du service, pour favoriser la prise des jours de congés, de jours RTT, de jours de récupération et du compte épargne-temps pour le salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant.

Le salarié aidant pourra bénéficier en accord avec son employeur d'un aménagement d'horaires, tant en termes d'adaptation des plages horaires que d'organisation du travail, dans la

mesure où son poste de travail le permet et en fonction des possibilités organisationnelles de l'établissement. L'employeur devra motiver le cas échéant sa décision de refus. Ces mesures peuvent concerner aussi bien des salariés en travail posté que des salariés en journée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail sera favorisé et sa mise en place facilitée, dès lors que le salarié aidant, du fait de son activité, remplit les conditions d'éligibilité. Les entreprises devront prévoir, notamment, un dispositif particulier de télétravail pour les salariés aidants, une majoration de jours de télétravail, la possibilité de télétravailler au domicile de la personne aidée. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, lorsque la demande de télétravail est formulée par un proche aidant au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur doit motiver le cas échéant sa décision de refus. Cette organisation devra rester compatible avec l'organisation du travail, et en particulier avec le maintien de la relation d'équipe au sein de son service.

Par ailleurs, les demandes de passage à temps partiel, notamment celles visant au bénéfice d'une retraite progressive ou d'un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière, seront examinées avec attention par l'employeur, lorsque le salarié demandeur a justifié de sa situation de proche aidant. En lien avec les services d'action sociale de l'entreprise et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, toutes les solutions d'aides matérielles et financières susceptibles d'apporter un soutien au salarié aidant dans la prise en charge de sa situation seront recherchées.

## Article II.2 | Mesures favorisant la prise de jours de congés

### II.2.1. Congés conventionnels

Les articles ci-dessous de la CCN sont modifiés comme suit (ajouts en gras et suppressions en barré) :

#### « Article II.6.1 | Congé pour ~~enfant malade~~ **maladie ou dépendance**

[...]

En outre, il sera accordé :

- ~~un~~ **deux** jours rémunérés par année civile au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation ;
- un jour rémunéré par année civile au salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant, pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'article L. 3142-16 du code du travail.

L'absence rémunérée peut être prise par journée entière ou par demi-journée.

[...] »

#### « Article III.6.4 | Congé pour ~~enfant malade~~ **maladie ou dépendance**

[...]

En outre, il sera accordé :

- ~~un~~ **deux** jours rémunérés par année civile au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation ;
- un jour rémunéré par année civile au salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant, pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du

fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'article L. 3142-16 du code du travail.

L'absence rémunérée peut être prise par journée entière ou par demi-journée.

[...]. »

### « Article I.7.2 | *Congés pour événements familiaux*

Par dérogation aux dispositions légales, les congés ci-après sont décomptés en jours ouvrés, et non pas en jours ouvrables.

Il est accordé, sur justificatif, des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés visés à l'article I.7.1 ci-dessus, dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 6 jours ouvrés après 1 an minimum de présence continue dans l'entreprise ; à défaut, 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente :
  - ~~5 ou 7~~ **12 ou 14** jours ouvrés selon les conditions prévues à l'article L. 3142-4 du code du travail ;
  - 8 jours ouvrés à titre de congé de deuil, selon les conditions prévues à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, d'un beau-parent (**du fait du mariage, du Pacs ou du concubinage**), d'un frère, d'une sœur, d'un parent à charge au sens de la législation : 3 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap, **d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer** chez un enfant du salarié : ~~2~~ **5** jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- appel à la préparation de la défense : 1 jour ouvré. »

## II.2.2. Dispositif de don de jours entre salariés

### II.2.2.1. Bénéficiaires

Le dispositif de don de jours permet à tout salarié de faire don de tout ou partie de jours non pris :

- au bénéfice d'un collègue assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou de son conjoint/concubin/partenaire lié par un Pacs atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- ou au bénéfice d'un collègue ayant perdu un enfant ou une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- ou au bénéfice d'un collègue aidant un proche (désigné à l'article L. 3142-16 du code du travail) présentant un handicap ou une perte d'autonomie du fait de l'âge ou d'une maladie (art. L. 3142-25-1 du code du travail), ou souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Pour accéder au dispositif de don de jours, le salarié bénéficiaire doit avoir préalablement utilisé son compte de jours précisés ci-après à hauteur de 50 % de l'ensemble des jours acquis.

### II.2.2.2. Donateurs

Un salarié peut donc, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise répondant aux définitions précitées.

À cet effet, le salarié bénéficiaire ne pourra en aucun cas être informé du nom des donateurs, ni de la nature des jours qui lui auront été cédés. Par ailleurs, le salarié donateur ne pourra prétendre à aucune compensation en contrepartie de son don de jour ; le don de jour est définitif et irrévocable.

La possibilité de donner des jours est ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces salariés n'ont pas à justifier d'une ancienneté minimale au moment du don.

Le don se fait sous forme de demi-journée ou de journée complète.

Pourront faire l'objet d'un don les jours suivants :

- cinquième semaine de congés payés acquis ;
- jours de RTT ;
- jours de repos compensateur ou de récupération ;
- jours de congé d'ancienneté ;
- jours affectés sur un compte épargne-temps.

### II.2.2.3. Modalités de recueil des dons

L'entreprise pourra, au choix :

- organiser des campagnes individuelles d'appel aux dons lorsqu'un salarié formule une demande de don de jours validée par les services compétents de l'entreprise ;
- constituer au niveau de l'entreprise un fonds de solidarité afin de recueillir tout au long de l'année les dons des salariés par le biais de campagnes ; le fonds est mobilisé lorsqu'un salarié formule une demande de don de jours validée par les services compétents de l'entreprise.

### II.2.2.4. Procédure de demande

La maladie, le handicap, l'accident ou la perte d'autonomie, sont attestés par un certificat médical du corps médical assurant le suivi de la personne aidée, de même que le décès de la personne de moins de 25 ans est attestée par un certificat de décès. Dans la mesure du possible, la durée prévisible d'absence sera également indiquée.

Le salarié devra également fournir, à la demande de l'employeur, tout document attestant du lien de parenté et/ou de situation des personnes mentionnées précédemment.

Les demandes de don de jours seront traitées par ordre d'arrivée au sein de l'entreprise, qui s'engage à aviser le salarié de la suite donnée à sa demande dans un délai maximal de 5 jours ouvrés suivant la réception de sa demande accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

### II.2.2.5. Modalités d'utilisation des jours

Le salarié bénéficiaire du don définit son calendrier d'absence en concertation avec son supérieur hiérarchique.

Les jours sont pris par journée entière ou par demi-journées, de manière continue ou fractionnée, sur autorisation d'absence formalisée selon les règles en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Le don s'effectuera sur la base d'un jour pour un jour donné, sans prise en compte de notion de valorisation.

Le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

Les jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (prime d'ancienneté, allocation de fin d'année, prime de vacances, 13<sup>e</sup> mois, congés payés...).

Le salarié conserve le bénéfice de la couverture sociale et des avantages acquis avant la période d'absence continue ou séquencée.

Le bénéficiaire s'engage à informer le service des ressources humaines lorsque l'état de santé du proche ne rend plus nécessaire la prise de jours.

En cas de reliquat de jours donnés à l'issue de l'absence du salarié, les jours non utilisés sont réaffectés, au choix :

- aux donateurs par ordre inverse de réception des dons ;
- aux donateurs au prorata du nombre de jours donnés par chacun ;
- au fonds de solidarité s'il en est constitué un.

#### **II.2.2.6. Négociation collective**

Les dispositions précitées s'appliquent aux entreprises en l'absence d'accord collectif, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le dispositif du don de jours étant fondé sur la solidarité entre collaborateurs et collaboratrices, les entreprises et leurs représentants du personnel s'efforceront par la négociation d'un tel accord, de préciser et de compléter les dispositions du présent article II.2.2.

Les parties signataires du présent accord soulignent que le dispositif de don de jours prévu au présent article II.2.2 a vocation à être mis en œuvre, entre autres situations, au bénéfice d'un salarié aidant.

#### **II.2.3. Congé de proche aidant**

Le congé de proche aidant s'adresse aux salariés s'occupant d'un proche atteint d'un handicap ou d'une perte d'autonomie (cf. article I.1.2 ci-dessus).

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins un mois avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Par dérogation à l'article L. 3142-27 du code du travail, les parties conviennent que le congé est de quatre mois renouvelables, le nombre de renouvellements étant limité à trois. La durée totale du congé de proche aidant ne peut excéder, renouvellement(s) compris, la durée de deux ans pour l'ensemble de la carrière.

Dans l'hypothèse où une situation similaire se reproduirait durant la carrière du salarié concernant un proche susvisé, le recours à ce congé pourrait à nouveau être déclenché par le salarié, dès lors que la présence régulière d'un aidant est indispensable.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, dans la limite évoquée ci-dessus.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants : décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution

importante des ressources du salarié, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée, congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille. Le retour anticipé s'effectue sous un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au paragraphe précédent.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Les périodes correspondant au congé de proche aidant sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance retraite (dispositif d'assurance vieillesse des aidants – AVA).

Le salarié bénéficiant d'un maintien de salaire total ou partiel pendant le congé bénéficie du maintien automatique de la couverture prévoyance mise en place dans l'entreprise, pour lui et ses éventuels ayants droits.

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

#### **II.2.4. Congé de solidarité familiale**

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause (art. L. 3142-6 du code du travail). Ce congé s'adresse également aux salariés désignés comme personne de confiance (art. L. 1111-6 du code de la santé publique).

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier à sa demande de ce congé de solidarité familiale. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins deux semaines avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Le congé est d'une durée maximum de quatre mois, renouvelable une fois.

Le salarié peut, en accord avec l'employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour au moins deux semaines avant le début du congé. Si la durée du congé est modifiée, le salarié doit en informer l'employeur au moins trois jours avant son retour.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée par le salarié, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions conventionnelles relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.



Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

## **II.2.5. Congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale s'adresse aux salariés dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-62 du code du travail).

Le congé est ouvert au père et à la mère qui peuvent en bénéficier simultanément ou successivement en cours de mois. Le congé de présence parentale peut, à la demande du salarié, être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié envoie à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier du congé. Il joint un certificat médical qui atteste de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap rendant nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant pour lui prodiguer des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement. La durée initiale du congé est celle définie par le certificat médical. En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue antérieurement, l'employeur est informé dans les mêmes conditions.

Le salarié informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance quand il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé. Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé immédiatement.

Le nombre de jours de congé dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est de 398 jours ouvrés (18 mois) à prendre sur une période maximale de trois ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 796 jours ouvrés en tout) à la fin de la période initiale de trois ans ou s'il a utilisé la réserve de 398 jours avant la fin de cette période triennale. Ce renouvellement est possible en cas de rechute ou récurrence de la maladie de l'enfant, ou lorsque la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants, et sous réserve d'un nouveau certificat détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant.

Le salarié peut interrompre son congé en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Il doit alors informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Les périodes correspondant au congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance retraite (dispositif d'assurance vieillesse des aidants – AVA).

Après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

### **Article III | Aides financières aux salariés aidants**

#### **Article III.1 | Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés aidants**

Il est rappelé que :

- le congé de proche aidant ouvre droit à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) ;
- le congé de solidarité familiale ouvre droit à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ;
- le congé de présence parentale ouvre droit à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Dans un esprit de solidarité vis-à-vis des salariés aidants, l'employeur pourra assurer le versement d'un complément de rémunération au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA), d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ou de présence parentale (AJPP).

En tel cas, le salarié adressera ses décomptes d'allocations à son entreprise pour permettre à celle-ci le versement du complément de salaire.

#### **Article III.2 | Autres dispositifs**

Les entreprises pourront mettre en place d'autres mesures d'aides financières, telles que, par exemple :

- l'abondement du CET lorsque celui-ci est mobilisé pour financer un congé de proche aidant ou de solidarité familiale ;
- la mise en place d'un panier de prestation de services permettant de financer, via une enveloppe forfaitaire annuelle :
  - des prestations d'aide à domicile permettant au proche aidant de rester aux côtés d'un proche (garde d'enfants, accompagnement à l'école, aide-ménagère, livraisons de courses, etc.) ;
  - des prestations d'aide en cas d'indisponibilité de l'aidant ou de gestion d'imprévus ;
  - des prestations d'aide au répit (aide à l'accueil de jour ou temporaire de l'aidé, déplacement d'une personne visant à suppléer l'aidant, frais de garde et d'auxiliaire de vie, etc.) ;
  - des prestations d'aide au soutien psychologique de l'aidant ;
  - des prestations visant à faciliter le maintien à domicile de l'aidé (venue d'un ergothérapeute, accompagnement par des experts pour l'adaptation du logement, etc.) ;
  - des prestations d'aide à la vie quotidienne de l'aidé (livraison de courses, aide-ménagère, etc.) ;
- des nouvelles garanties dans le cadre du régime de prévoyance collective.

Indépendamment de la clause de rendez-vous prévue à l'article V.2 ci-après, les parties étudieront dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les possibilités de déployer, au niveau de la branche, une offre de services mutualisée au bénéfice des salariés aidants avec un ou plusieurs organismes assureurs.



## **Article IV | *Préservation de la santé et valorisation des compétences***

### **Article IV.1 | *Préservation de la santé et droit au répit***

Du fait d'une charge mentale et physique accrue constatée chez les aidants, des actions seront menées dans les entreprises pour prévenir l'épuisement et accompagner l'aidant dans la prise en compte de sa propre santé.

Cet accompagnement peut prendre la forme d'un diagnostic santé réalisé pendant la visite médicale professionnelle.

Cet accompagnement peut également prendre la forme d'une cellule d'écoute psychologique, permettant à tous les salariés de l'entreprise de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoin, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées. Cette cellule devra idéalement être accessible 24 heures sur 24 et fonctionner selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

### **Article IV.2 | *Valorisation des compétences***

Les salariés aidants développent des compétences transférables au monde de l'entreprise qui pourraient être reconnues à la fois par l'aidant et sa hiérarchie, et valorisées au cours de la carrière professionnelle : adaptation au changement, meilleure gestion des priorités, organisation de son temps, capacité à travailler en équipe, gestes de premiers secours, etc.

Ces compétences peuvent être identifiées lors des entretiens professionnels ou individuels. À cet effet, les parties signataires soulignent l'importance d'une sensibilisation, voire d'une formation si elle s'avère nécessaire et/ou si elle est demandée, des managers et des salariés aidants à cette dimension de l'aidance. Les compétences peuvent être officialisées par le dispositif de la VAE.

## **Article V | *Dispositions finales***

### **Article V.1 | *Champ d'application***

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (« la CCN »).

Il constitue l'annexe I.F du titre I<sup>er</sup> de la CCN.

### **Article V.2 | *Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension, à l'exception des dispositions de l'article II.2.2 qui entreront en vigueur six mois après la date de publication de l'arrêté d'extension.

Par dérogation à l'article L. 2241-1, 2<sup>o</sup> bis du code du travail, les parties conviennent qu'un suivi de l'application des dispositions prévues au présent accord sera effectué tous les deux ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière pour voir si des adaptations sont nécessaires.

### **Article V.3 | *Notification, dépôt, extension et publicité***

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec

accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le présent accord, qui vise à encadrer et impulser une meilleure prise en compte des salariés aidants, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent accord sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

#### **Article V.4 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### **Article V.5 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent accord pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

*Fait à Clichy, le 1<sup>er</sup> juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

**Avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2024**  
relatif à la révision de la convention collective nationale

NOR : ASET2450760M

IDCC : 3233

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

**France Ciment,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNCB CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En mars 2022, le SFIC (syndicat français de l'industrie cimentière), seule organisation patronale représentative de la branche et signataire de la convention collective nationale de la branche (IDCC 3233 - ci-après désignée la « CCN »)<sup>[1]</sup>, a déménagé son siège social.

Par ailleurs, en mai 2023, il a changé de dénomination sociale pour s'appeler France Ciment.

Les partenaires sociaux de la branche ont dès lors convenu de mettre la CCN en cohérence avec ces changements et réviser par le biais du présent avenant les articles concernés.

Les partenaires sociaux ont également convenu de profiter de cet avenant de révision pour mentionner dans la CCN deux certificats de compétences professionnelles (CCP) créés au sein de la branche, à fins de recevabilité de la demande d'inscription de ces CCP au répertoire spécifique.

Les modifications apportées à la CCN par le présent avenant figurent en gras (pour les ajouts) et en barré (pour les suppressions).

[1] Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue par arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

## Article 1<sup>er</sup> | **Dénomination sociale**

Les articles suivants de la CCN sont modifiés comme suit (ajouts en gras et suppressions en barré) :

### Page de désignation des parties signataires de la CCN

« Entre les soussignées, organisations professionnelles et syndicales représentatives à la date de signature des présentes :  
le syndicat français de l'industrie cimentière (SFIC), devenu **France Ciment** le 25 mai 2023,  
[...] »

### Article I.10.1.4 | **Modalités matérielles de fonctionnement de la CPPNI**

« **A. Secrétariat et siège de la CPPNI**  
Le siège de la CPPNI est situé à l'adresse ~~du SFIC~~ **de France Ciment**.  
~~Le SFIC~~ **France Ciment** assure le secrétariat de la CPPNI. Il est chargé à ce titre :  
[...]  
**B. Réception des accords collectifs d'entreprise**  
[...]  
Adresse postale :  
CPPNI de l'industrie cimentière  
c/o **SFIC France Ciment**  
~~7 place de la Défense 16~~ **bis**, boulevard Jean Jaurès  
~~92974 Paris la Défense Cedex 92110 Clichy~~  
Adresse numérique :  
~~cppniciment@sfic.fr~~ **cppniciment@france-ciment.fr**  
[...] »

### Article I.10.2.4 | **Secrétariat de la CPNEFP**

« Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par ~~le SFIC~~ **France Ciment**. Il a notamment pour mission :  
[...] »

### Article I.10.3 | **Commission de conciliation**

« Il est constitué au niveau de la branche de l'industrie cimentière une commission de conciliation de huit membres pour les employeurs et de huit membres pour le personnel. Le siège de la commission est situé ~~au SFIC~~ **à France Ciment**, qui en assure le secrétariat.  
[...] »

### Article I.10.4.1 | **Autorisations d'absence**

« [...] À ces fins, l'organisation syndicale transmettra ~~au SFIC~~ **à France Ciment**, dans un délai d'au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion préparatoire et/ou paritaire, la composition de sa délégation à ladite réunion mentionnant le nom et l'entreprise des participants, ainsi que, s'agissant des réunions préparatoires, le lieu, l'objet et la date de la réunion. ~~Le SFIC~~ **France Ciment** transmettra ces informations aux entreprises concernées.

[...] Ce document sera également transmis au SFIC à France Ciment sur sa demande, afin que celui-ci puisse le cas échéant indemniser le représentant de ses frais de participation à la réunion préparatoire, dans les conditions prévues ci-dessous. »

#### Article I.10.4.3 | Indemnisation

« Sauf dispositions plus favorables ou équivalentes en entreprise, les réunions paritaires et/ou préparatoires de branche donneront lieu à un remboursement par le SFIC France Ciment des frais de déplacement (transport, restauration et hébergement) des représentants membres des délégations syndicales participant à ces réunions sur la base des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, plafonnés à hauteur des montants figurant à l'annexe I.D du titre I<sup>er</sup> de la présente convention collective.

[...] Le SFIC France Ciment se réserve le droit d'exiger la production des justificatifs originaux, à ses frais.

Le représentant salarié optera pour l'indemnisation exclusive de ses frais de déplacement, soit par le SFIC France Ciment, soit par son entreprise, pour une durée indéterminée, étant entendu que le représentant salarié aura la possibilité de modifier son choix à chaque début d'année civile. En cas d'option pour une indemnisation par le SFIC France Ciment, il adressera une attestation sur l'honneur en ce sens au SFIC à France Ciment.

L'option visera l'ensemble des frais liés au déplacement (transport, restauration, hébergement), sans possibilité de ventiler l'indemnisation auprès du SFIC de France Ciment et de l'entreprise selon la nature des frais exposés.

En outre, le représentant ne sera pas éligible au remboursement de frais par le SFIC France Ciment lorsqu'une autre réunion paritaire, ou institutionnelle, ou préparatoire, donnant également droit à indemnisation, se serait tenue à la même date que la réunion paritaire ou préparatoire de la branche, ou une date rapprochée justifiant un seul et même déplacement. »

#### Page de signature de la CCN

« 1. Syndicat français de l'industrie cimentière, devenu France Ciment le 25 mai 2023, [...] »

### Article II | *Mention des certifications professionnelles*

Différents passages de la CCN sont réorganisés et complétés comme suit :

#### II.1. L'article I.5 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est intitulé :

« Article I.5 | Emploi, contrat de travail et rémunération »

Cet article I.5 est réorganisé comme suit :

« I.5.1. Engagement

I.5.2. Bulletin de paie. Rémunération

I.5.3. Frais et voyages

I.5.4. Promotion

I.5.5. Sécurité de l'emploi »

**II.2.** Les articles I.6.1 « Promotion » et I.6.4 « Sécurité de l'emploi » sont déplacés, sans modification, respectivement aux nouveaux articles I.5.4 et I.5.5 précités.

En conséquence :

- l'article I.6.2 « La formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications » devient, sans modification, l'article I.6.1 de la CCN, les sous-articles suivant également cette numérotation ;
- un article I.6.2 nouveau est inséré dans les termes prévus ci-après ;
- l'article I.6.3 « Alternance » reste inchangé.

**II.3.** Un nouvel article I.6.2 est inséré :

**« Article I.6.2 | Liste de certifications professionnelles de la branche de l'Industrie cimentière**

Certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- pilotage de salle centrale dans l'industrie cimentière ;
- gestion des combustibles de substitution. »

## **Article III | Dispositions finales**

### **Article III.1 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

### **Article III.2 | Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Par la nature du présent avenant qui vient corriger quelques passages de la CCN, aucune clause de rendez-vous n'est à prévoir.

Il est à ce titre rappelé que ladite CCN fait l'objet d'un bilan tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, nonobstant les différentes négociations menées au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière.

### **Article III.3 | Notification, dépôt, extension, publicité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties précisent que le présent avenant, du fait de son objet et son contenu, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

#### **Article III.4 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

Toutefois, si l'activité exercée par les employeurs ou les adhérents des organisations précitées n'entre pas dans le champ d'application visé à l'article ci-dessus, l'adhésion au présent avenant est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6 du code du travail, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### **Article III.5 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

*Fait à Clichy, le 1<sup>er</sup> juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

### **Accord du 14 juin 2024**

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

NOR : ASET2450758M

IDCC : 3284

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

**UIMM Charente,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le vendredi 14 juin 2024 pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Sont concernés les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A à E et qui bénéficient d'une prime d'ancienneté après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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



## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,72 €, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

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

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

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

## **Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Angoulême, le 14 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

---

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 11 juillet 2024**

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024  
(Alpes-Maritimes)

NOR : ASET2450755M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Côte d'Azur,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 mai et le 11 juillet 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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

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

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

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département des Alpes-Maritimes.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

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

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## **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 auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

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

## **Article 5 | Révision**

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

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

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

## **Article 6 | Dénonciation**

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

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

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

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Nice, le 11 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures  
À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.  
Département des Alpes-Maritimes.  
Valeur de point : 5 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	21,75 €	29,00 €	36,25 €	43,50 €	50,75 €	58,00 €	65,25 €	72,50 €	79,75 €	87,00 €	94,25 €	101,50 €	108,75 €
	2	24,00 €	32,00 €	40,00 €	48,00 €	56,00 €	64,00 €	72,00 €	80,00 €	88,00 €	96,00 €	104,00 €	112,00 €	120,00 €
B	3	26,25 €	35,00 €	43,75 €	52,50 €	61,25 €	70,00 €	78,75 €	87,50 €	96,25 €	105,00 €	113,75 €	122,50 €	131,25 €
	4	29,25 €	39,00 €	48,75 €	58,50 €	68,25 €	78,00 €	87,75 €	97,50 €	107,25 €	117,00 €	126,75 €	136,50 €	146,25 €
C	5	33,00 €	44,00 €	55,00 €	66,00 €	77,00 €	88,00 €	99,00 €	110,00 €	121,00 €	132,00 €	143,00 €	154,00 €	165,00 €
	6	36,75 €	49,00 €	61,25 €	73,50 €	85,75 €	98,00 €	110,25 €	122,50 €	134,75 €	147,00 €	159,25 €	171,50 €	183,75 €
D	7	39,00 €	52,00 €	65,00 €	78,00 €	91,00 €	104,00 €	117,00 €	130,00 €	143,00 €	156,00 €	169,00 €	182,00 €	195,00 €
	8	43,50 €	58,00 €	72,50 €	87,00 €	101,50 €	116,00 €	130,50 €	145,00 €	159,50 €	174,00 €	188,50 €	203,00 €	217,50 €
E	9	49,50 €	66,00 €	82,50 €	99,00 €	115,50 €	132,00 €	148,50 €	165,00 €	181,50 €	198,00 €	214,50 €	231,00 €	247,50 €
	10	57,00 €	76,00 €	95,00 €	114,00 €	133,00 €	152,00 €	171,00 €	190,00 €	209,00 €	228,00 €	247,00 €	266,00 €	285,00 €

Convention collective nationale

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

### **Accord du 11 juillet 2024**

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024  
(Corse-du-Sud et Haute-Corse)

NOR : ASET2450757M

IDCC : 3248

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

**UIMM Côte d'Azur,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 mai et le 11 juillet 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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

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

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

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

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à trois euros et trente centimes d'euros (3,30 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## **Article 3 | Convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes**

Le présent accord fixant la première valeur du point applicable dans les départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse suite à l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux s'engagent à faire évoluer cette valeur de manière progressive dans une perspective de convergence avec le département des Alpes-Maritimes.

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

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

## **Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

## **Article 5 | Suivi de l'accord**

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

## **Article 6 | Révision**

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

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

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

## **Article 7 | Dénonciation**

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

## **Article 8 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Nice, le 11 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)



Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures  
À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.  
Département Corse-du-Sud – 2A.  
Département Haute-Corse – 2B.  
Valeur de point : 3,30 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	14,36 €	19,14 €	23,93 €	28,71 €	33,50 €	38,28 €	43,07 €	47,85 €	52,64 €	57,42 €	62,21 €	66,99 €	71,78 €
	2	15,84 €	21,12 €	26,40 €	31,68 €	36,96 €	42,24 €	47,52 €	52,80 €	58,08 €	63,36 €	68,64 €	73,92 €	79,20 €
B	3	17,33 €	23,10 €	28,88 €	34,65 €	40,43 €	46,20 €	51,98 €	57,75 €	63,53 €	69,30 €	75,08 €	80,85 €	86,63 €
	4	19,31 €	25,74 €	32,18 €	38,61 €	45,05 €	51,48 €	57,92 €	64,35 €	70,79 €	77,22 €	83,66 €	90,09 €	96,53 €
C	5	21,78 €	29,04 €	36,30 €	43,56 €	50,82 €	58,08 €	65,34 €	72,60 €	79,86 €	87,12 €	94,38 €	101,64 €	108,90 €
	6	24,26 €	32,34 €	40,43 €	48,51 €	56,60 €	64,68 €	72,77 €	80,85 €	88,94 €	97,02 €	105,11 €	113,19 €	121,28 €
D	7	25,74 €	34,32 €	42,90 €	51,48 €	60,06 €	68,64 €	77,22 €	85,80 €	94,38 €	102,96 €	111,54 €	120,12 €	128,70 €
	8	28,71 €	38,28 €	47,85 €	57,42 €	66,99 €	76,56 €	86,13 €	95,70 €	105,27 €	114,84 €	124,41 €	133,98 €	143,55 €
E	9	32,67 €	43,56 €	54,45 €	65,34 €	76,23 €	87,12 €	98,01 €	108,90 €	119,79 €	130,68 €	141,57 €	152,46 €	163,35 €
	10	37,62 €	50,16 €	62,70 €	75,24 €	87,78 €	100,32 €	112,86 €	125,40 €	137,94 €	150,48 €	163,02 €	175,56 €	188,10 €

Accord professionnel

**SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

**Protocole d'accord du 22 juillet 2024**

relatif aux axes d'intervention et au financement  
de l'action sociale de la CREPSA

NOR : ASET2450754M

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**CFDT banques et assurances ;**

**UNSA banques-assurances ;**

**CFE-CGC assurance,**

d'autre part,

**Préambule**

Lors de la fermeture du régime de retraite professionnel (RRP) en 1995, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de maintenir des mesures d'action sociale au niveau professionnel, en sus de celles mises en œuvre par les institutions de retraite complémentaire, en utilisant les réserves historiques de la CREPPSA (devenue CREPSA en 2008).

De façon constante depuis plus de 20 ans, les accords triennaux signés par les partenaires sociaux ont, pour leur période d'application, fixé les axes de l'utilisation de l'action sociale et limité leur financement aux réserves de la CREPSA.

Le protocole du 2 octobre 2017 (cycle 2018-2020) précise dans son article 3 qu'un groupe de travail devait « réfléchir à des alternatives en matière de financement de l'action sociale dans la perspective à court terme d'épuisement des réserves [...] ».

L'objectif du groupe de travail – réuni à trois reprises en 2018 – avait pour mission de proposer de rationaliser les dépenses compte tenu des moyens disponibles venant à manquer et de poursuivre la réflexion – telle que l'avaient imaginé les partenaires sociaux dans leur accord de 1995 – sur le financement de l'action sociale de branche par le dispositif du fonds de pension (art. 83 de branche).

La volonté des signataires de réviser le protocole susvisé en cours de cycle (pour 2019 et 2020) et de revoir les différentes mesures sociales sous l'angle de leur efficience, de leur per-

tinence et de leur coût au regard du nombre de bénéficiaires, n’a cependant pas permis de faire consensus. Le protocole du 29 septembre 2020 (cycle 2021-2023) a été conclu en reconduisant à l’identique les orientations budgétaires du protocole 2017 susvisé.

Le présent protocole reconduit pour deux ans uniquement l’action sociale de branche compte tenu de l’épuisement prochaine des réserves.

Vu :

- les accords professionnels « retraite » des 2 février 1995 (art. 7.6), 28 décembre 1995 (art. 4 et annexe III) et 17 juillet 1996 (art. 7 et annexe III) ;
- les protocoles d’accord des 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 24 juin 2002, 12 novembre 2003, 20 décembre 2006 concernant l’action sociale de la CREPPSA ;
- le protocole d’accord du 20 octobre 2008 portant création de l’association « CREPSA action sociale » ;
- les protocoles d’accord des 14 décembre 2009 et 8 décembre 2014 au sujet des axes d’intervention et le financement de l’association « CREPSA action sociale » ;
- les avenants du 5 octobre 2015 et du 27 septembre 2016 au protocole d’accord du 8 décembre 2014 susvisé ;
- le protocole du 29 septembre 2020 au sujet des axes d’intervention et de financement de l’association « CREPSA action sociale ».

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Axes d'intervention**

Pour les années 2024 et 2025, l’action sociale de l’association « CREPSA action sociale » sera articulée autour des quatre axes d’intervention suivants :

**1<sup>er</sup> axe. Prise en charge partielle de la prime due par les retraités au titre du régime d’assurance maladie des allocataires (RAMA)**

Cette participation annuelle est accordée aux retraités remplissant les trois conditions suivantes :

- être affilié à une institution du groupe B2V au titre d’une activité salariée dans une société d’assurances au moment du départ à la retraite ;
- réunir vingt années minimum d’activité dans une ou plusieurs sociétés d’assurances ;
- avoir un revenu fiscal de référence (RFR) donnant droit à un taux réduit de CSG.

Le montant de cette prise en charge est fixé à :

Formule de garanties	Montant de la participation annuelle à la prime RAMA
F 1	252 €
F 1 bis	252 €
F 2	252 €
F 2 bis	252 €
F 3	252 €
F 4	252 €
F 5	252 €

## 2<sup>e</sup> axe. Prévention santé et qualité de vie au travail

La « CREPSA action sociale » entend développer une politique de prévention santé et de qualité de vie au travail. Des aides individuelles dont l'aide au sport sur ordonnance et le soutien face au cancer sont proposées dans cette perspective.

Ces actions de prévention ne devront exister qu'à titre purement supplétif, elles ne devront pas, en tout état de cause, se substituer aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention santé et de qualité de vie au travail.

## 3<sup>e</sup> axe. Aide aux études des enfants et aux jeunes salariés

Cette action a pour objectif d'aider financièrement, sous certaines conditions, les salariés et les éventuels retraités ayant des enfants à charge en cycle supérieur. Elle pourra également permettre d'aider l'entrée dans la vie active de certains jeunes salariés de la branche nouvellement embauchés.

## 4<sup>e</sup> axe. Aide aux situations difficiles

Le but de cette action est d'aider les salariés de la branche confrontés à une situation de handicap de leur conjoint ou d'un enfant. Il est également prévu d'aider les salariés confrontés à une situation grave de déséquilibre budgétaire afin d'éviter d'entrer dans une spirale de surendettement.

### Article 2 | Budget annuel

Le budget annuel pouvant être affecté par l'association « CREPSA action sociale » aux dépenses d'action sociale sera au maximum de 1,9 million d'euros pour 2024 et au maximum de 1,5 million d'euros pour 2025.

Ces dépenses s'entendent des charges d'action sociale de toute nature, y compris les frais de gestion afférents.

Il est convenu que le budget de l'association « CREPSA action sociale » reste affecté à des actions concernant tant les retraités que les actifs.

Enfin, il est rappelé que les partenaires sociaux ont décidé à l'unanimité de débloquer les demandes enregistrées par les services de B2V depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et qui ne pouvaient être satisfaites faute d'accord professionnel intervenu au titre de l'action sociale. Ces dépenses réalisées récemment au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2024 sont bien évidemment comptabilisées dans le présent budget (relevé de décision de la CPPNI du 25 avril 2024).

### Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord est à durée déterminée de deux ans, il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### Article 4 | Dépôt

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

*Fait à Paris, le 22 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Orientations budgétaires 2024

Axes d'interventions et actions	Montants en K €
1 <sup>er</sup> axe : prise en charge partielle de la prime due par les retraités RAMA <sup>[1]</sup>	440
2 <sup>e</sup> axe : prévention santé et qualité de vie <sup>[2]</sup>	200
Ateliers santé/bien-être pour les retraités	20
Aides financières individuelles : aide au sport sur ordonnance, aide aux séances de sophrologie et soutien face au cancer	180
3 <sup>e</sup> axe : aides aux jeunes salariés et aux études des enfants <sup>[2]</sup>	450
Aide aux jeunes salariés	225
Bourses d'études	225
4 <sup>e</sup> axe : aides financières individuelles aux situations de handicap et/ou endettement critique <sup>[2]</sup>	120
Sous-total	1 210
Actions de service et frais de fonctionnement	680
Actions de service	130
Frais de fonctionnement	550
Total	1 890
<p>[1] Participation de 252 €/an reconduite aux seuls assurés RAMA déjà bénéficiaires de la prestation, sans réexamen annuel de leur situation fiscale (constitution d'un groupe fermé de bénéficiaires).</p> <p>[2] Reconduction de chacun des dispositifs en l'état des conditions d'octroi 2023.</p>	

### Orientations budgétaires 2025

Axes d'interventions et actions	Montants en K €
1 <sup>er</sup> axe : prise en charge partielle de la prime due par les retraités RAMA	400
2 <sup>e</sup> axe : prévention santé et qualité de vie	140
Ateliers santé/bien-être pour les retraités	20
Aides financières individuelles : aide au sport sur ordonnance, aide aux séances de sophrologie et soutien face au cancer	120
3 <sup>e</sup> axe : aide aux études des enfants	295
Aide aux jeunes salariés – Montant de l'aide inchangé à 500 € avec révision de la condition d'âge à moins de 26 ans (au lieu de 30 ans ou moins)	115
Bourses d'études – Groupe fermé avec revalorisation du montant de l'aide allouée (montant à préciser en fonction des résultats de la campagne 2024)	180
4 <sup>e</sup> axe : aides financières individuelles aux situations de handicap et/ou endettement critique	120
Sous-total	955
Actions de service et frais de fonctionnement	520
Total	1 475

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240350-000824

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---