



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2025-25**  
21 juin 2025



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-25 du 21 juin 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	61

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-25 du 21 juin 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 8 du 6 mai 2025 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire.....	4
<b>IDCC 184   Imprimerie de labeur</b> : accord du 26 mai 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond pour la préservation de l'emploi.....	6
<b>IDCC 1480   Journalistes</b> : accord du 13 mars 2025 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes employés par les entreprises membres du Spiil.....	19
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : avenant n° 1 du 13 mai 2025 à l'accord du 5 novembre 2024 relatif à la participation.....	31
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : avenant n° 1 du 13 mai 2025 à l'accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement.....	36
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : avenant n° 4 du 13 mai 2025 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).....	40
<b>IDCC 2247   Assurances-réassurances. Courtage-entreprises</b> : avenant du 24 avril 2025 relatif aux embauches par contrats CDI et CDD (articles 18 et 19 de la convention collective).....	45
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Vimeu)</b> : accord du 22 avril 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025.....	50
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Grand Hainaut)</b> : accord du 21 mai 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	53
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Champagne-Ardenne)</b> : accord du 23 mai 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2025.....	59

**Avenant n° 8 du 6 mai 2025**

à l'accord du 16 février 2004  
relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers  
des entreprises de transport sanitaire

NOR : ASET2550583M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNATT CFE CGC ;**

**CFTC FGT ;**

**FGTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 7 du 19 juin 2023, est à nouveau modifié comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation des rémunérations conventionnelles**

Les taux horaires garantis à l'embauche des personnels ambulanciers sont revalorisés comme suit et selon le calendrier suivant :

Au 1<sup>er</sup> juin 2025.

Ambulancier niveau 1	11,89 €
Ambulancier niveau 2	11,90 €
Ambulancier niveau 3	12,79 €

En application des dispositions de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié, le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est revalorisé comme suit et selon le calendrier suivant :

23,90 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques**

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux réaffirment par ailleurs leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature dans le respect des échéances visées à l'article 1<sup>er</sup>.

## **Article 4 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 6 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 26 mai 2025**

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond  
pour la préservation de l'emploi

NOR : ASET2550606M

IDCC : 184

---

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

**GMI ;**

**UNIIC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO Livre,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche imprimerie et industries graphiques (IDCC 0184) qui a intégré le champ conventionnel qui relevait de l'IDCC 0614 est confrontée à des mutations technologiques, des évolutions de marchés conséquentes, des ruptures organisationnelles et humaines, le tout associé à des nouveaux modèles économiques et des nouvelles exigences des donneurs d'ordre qui conduisent le secteur à repenser son périmètre, ses pratiques, son offre commerciale, ses positionnements environnementaux et ses diversifications devenues nécessaires pour assurer le rebond de la branche.

Ces évolutions qui sont souvent des révolutions mêlent des facteurs conjoncturels qui sont aujourd'hui déterminants depuis le dernier quadrimestre 2024 et des facteurs structurels liés au glissement des dépenses des annonceurs vers le digital.

Les remontées d'information que nous centralisons et que les organisations syndicales membres de la CPPNI rencontrent aussi dans les entreprises font état d'une baisse de chiffre d'affaires facturé et d'un recul de la production en tonnage traité qui affectent plusieurs sous-secteurs de la branche (du périodique, de l'éditique, de l'imprimé publicitaire, de la communication événementielle, etc.).

En matière d'emploi, le croisement des données de la Dares et de l'Agirc-Arrco et de l'Insee nous conduit à enregistrer une baisse des effectifs de 5 % sur un total de 40 250 salariés et 4 052 entreprises.

Ce caractère hétérogène de la situation du secteur qui comprend des modèles gagnants positionnés sur des stratégies de niche, de courts tirages et de services associés rend difficile les prévisions économiques au niveau national même si nous disposons des premiers retours de l'enquête annuelle de production.

Ce retournement de l'activité s'accompagne cependant de besoins de nouveaux recrutements pour faire face à une pyramide des âges qui implique un renouvellement des compétences que nous accompagnons.

Le secteur graphique s'est doté depuis plusieurs années d'une politique de branche qui fait le pari de l'élévation du niveau de compétences d'une part associée à des accompagnements économiques de repositionnement des entreprises, d'autre part. Cette période de sous activité doit être mise à profit de façon prioritaire pour s'engager dans des plans d'actions emploi/compétence aptes à relever ces défis.

Ces deux outils (diagnostics économiques et accompagnement formation/compétences) sont au cœur de notre ambition industrielle collective qui passe par l'innovation technologique, sociale et environnementale, la recherche de nouvelles façons de produire, et le maillage d'entreprises notamment.

À court terme, les acteurs de la négociation collective de branche souhaitent privilégier la mise en place du dispositif d'APLD rebond dans le but d'assurer le maintien des emplois et des compétences pour des entreprises et des salariés confrontés à une réduction d'activité durable sans que cette décroissance signifie que la pérennité de l'entreprise soit menacée.

Le présent accord de branche est donc conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025.

Ce diagnostic et les outils que nous priorisons s'inscrivent dans une politique d'ensemble emploi/formation/compétences qui suit une logique de renforcement de la professionnalisation et de l'employabilité et ce en mobilisant tous les outils de branche à notre disposition (EDEC, Pro-A, FNE Formation, Actions prioritaires, etc.) outils qui seront articulés avec le présent accord.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce que ces outils conçus pour faire face à une situation économique exceptionnelle s'intègrent dans des négociations plus larges où les problématiques de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tant dans l'accès à la formation, qu'à la mobilité, au pilotage des parcours professionnels ou la reconnaissance des qualifications seront à prioriser.

Aussi, inciter les entreprises à être proactives sur ces thématiques suppose qu'un accord paritaire dédié à l'égalité professionnelle fasse partie des thèmes prioritaires dans les prochaines négociations collectives de branche.

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 7 de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 0184) celui-ci incluant celui des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique (arrêté de fusion du 23 janvier 2019 publié au *Journal officiel* du 31 janvier 2019).

## **Article 2 | Périmètre d'éligibilité au dispositif**

Le régime instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 dont les modalités d'application sont précisées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 a

vocation à s'appliquer à toutes les catégories de salariés quel que soit leur contrat (CDI, CDD et tous les contrats en alternance à l'exception des salariés en intérim) dans le respect du principe de solidarité entre ces différentes catégories. Compte tenu des accords qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dispositifs de forfaits jours visant les personnels d'encadrement et les personnels non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent être amenés à relever de ce dispositif conformément aux textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

## **Article 3 | Conditions d'application de l'accord**

### **3.1. Indemnisation des salariés dans le cadre d'une réduction maximale du travail ne pouvant être supérieure à 40 %, sauf cas exceptionnels**

#### **Réduction maximale de l'horaire de travail, sauf cas exceptionnels**

Le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Mais une entreprise bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD-R ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, ou lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée du travail stipulée au contrat de travail (art. 4, al. 1, décret n° 2025-338 du 14 avril 2025).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive et après homologation par la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) conformément aux dispositions légales et réglementaires et peut conduire, sur certaines périodes, à la suspension temporaire d'activité.

En conséquence, dans le cadre de l'APLD-R, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

Il est également souligné que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable » entre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, etc.

En moyenne, sur la durée du recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié est donc égal à 14 heures (40 % de 35 heures).

La limite maximale de 40 % peut cependant être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sans pouvoir excéder 50 % de la durée légale. Cette réduction doit être prévue par la DUE et être autorisée par l'administration (art. 4, al. 2, décret n° 2025-338 du 14 avril 2025).

#### **Indemnité versée au salarié**

##### **1° Indemnité d'activité partielle correspondant aux dispositions légales**

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic.



Le salaire de référence retenu pour le calcul de cette indemnité est celui qui précède le placement en APLD-R.

L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité d'APLD-R.

Cette indemnité est majorée à hauteur de 100 % de la rémunération antérieure nette du salarié pour les heures non-travaillées au cours desquelles le salarié entreprend des actions de formation.

Il est rappelé que les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, toute modification postérieure à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord.

## **2° Complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant de maintenir la rémunération nette du salarié**

L'entreprise verse un complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant le maintien de la rémunération antérieure nette du salarié hors heures supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité légale. L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité conventionnelle.

### **3.2. Allocation perçue par l'employeur**

À la suite du placement effectif des salariés en APLD-R, l'employeur peut bénéficier de l'allocation d'APLD-R via le dépôt d'une demande d'indemnisation sur le portail SI-APART. Cette demande d'indemnisation précise les salariés placés en APLD-R au cours du mois, les volumes d'heures de placement ainsi que le montant des rémunérations afin de calculer celui de l'allocation.

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire Smic.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation est celui qui précède le placement en APLD-R.

### **3.3. Maintien des droits des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle**

Les salariés placés dans le présent dispositif voient leurs droits maintenus pour :

- l'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime général ;
- la couverture prévoyance ;
- l'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime complémentaire dans les conditions définies par l'Agirc-Arrco ;
- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition des droits à participation et intéressement si celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Si le dispositif de participation et d'intéressement est adossé à une assiette différente (en fonction des salaires), il sera procédé à la reconstitution des salaires qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dans l'APLD-R. De manière générale, le placement en activité partielle étant assimilé à une suspension du contrat de travail, tous les droits qui procèdent de la convention collective et qui feraient référence à l'ancienneté sont maintenus.

### 3.4. Utilisation des congés payés et des jours de repos

Sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des usages internes, les entreprises sont autorisées à inciter les salariés à prendre leurs jours de congés payés, leurs jours de réduction du temps de travail ou autres jours de repos complémentaires préalablement à la mise en œuvre du dispositif APLD-R (Cette possibilité qui relève du pouvoir de direction de l'employeur doit cependant respecter les dispositions légales et conventionnelles qui fixent notamment l'ordre des départs.).

#### **Article 4 | Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences**

Les partenaires sociaux de la branche (IDCC 0184) conviennent du caractère essentiel du recours à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD-R. Pour y parvenir, la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises sera encouragée et la CPNEFPIIG définira une liste d'actions prioritaires dont une partie sera orientée sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord paritaire « Placer la poly-compétence au cœur du maintien de l'emploi » :

- prendre acte des conséquences de la numérisation des process dans le secteur ;
- acter de la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;
- former d'une manière générale à la maîtrise technique des process ;
- former les commerciaux au marketing de la valeur.

Ces actions pourront s'inscrire dans le plan de développement des compétences (PDC), dans ce cas ces actions sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur.

L'employeur accordera, si cette nécessité existe dans l'entreprise, une attention aux actions conduisant à l'obtention d'une certification mais également dans le cadre de la promotion ou de la reconversion des salariés pour les métiers en forte mutation avec les certifications qui y seront associées.

De même, la branche insiste sur l'opportunité de favoriser des projets coconstruits par l'employeur et les salariés pendant l'activité réduite et sous les formes permises par les dispositions légales (formation à distance, etc.).

Pour atteindre cet objectif, les signataires conformément aux décisions de la CPNEFPIIG traduites par la SPP de l'OPCO EP demandent à l'état de pouvoir mobiliser au niveau le plus décentralisé (DREETS, Conseils régionaux) les aides publiques dédiées à la formation professionnelle en particulier pour les TPE/PME et ce en cofinancement des efforts de la branche et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CPNEFPIIG et permettront de mobiliser tous les dispositifs (fonds mutualisés de branche, FNE Formation, Pro-A) les signataires du présent accord rappellent la nature des principaux outils qui rentrent dans son dispositif :

- préalablement au recours à l'activité partielle, tout salarié appelé à entrer dans le dispositif d'activité partielle spécifique doit être aidé à définir ses besoins en formation et en élargissement de compétences sous la forme de tout entretien avec son responsable hiérarchique quel que soit le dispositif mobilisé (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation...) ;
- le dispositif FNE formation qui relève de la compétence des DREETS sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour cofinancer certaines actions sous réserve de vérification de la situation individuelle des salariés concernés.

Pour les contributions volontaires, l'entreprise procédera à un versement via le portail des financeurs.

La CPNEFPIIG se réunira pour préciser toutes les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins exprimés notamment par les TPE/PME et transmettra à la section paritaire

professionnelle, ses décisions pour que soit priorisée la prise en charge des financements susmentionnés. Enfin la CPPNI et la CPNEFPILG fixeront en complément dans un accord formation les engagements de la branche, portant notamment sur la validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiante notamment.

## **Article 5 | *Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif spécifique d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi***

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise quand elle est possible doit être priorisée. Néanmoins, la branche (IDCC 0184) a souhaité réaffirmer la nécessité de faciliter l'accès au dispositif issu de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 complété par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

En conséquence, les entreprises souhaitant bénéficier du régime APLD-R en application du présent accord qui n'a pas vocation à se substituer aux négociations élaborent un document ayant pour objet d'adapter et préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord paritaire à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de document qui est annexée à l'accord paritaire doit être adaptée et suivre une procédure de consultation qui servira de fondement au contrôle formel de la DDETS. Ce document élaboré par l'employeur et soumis préalablement au CSE devra préciser :

- 1.** La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;
- 2.** Le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le champ d'application du document unilatéral doit être très finement défini car cela conditionne le périmètre minimal d'application des engagements de l'employeur ;
- 3.** La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- 4.** Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. La DUE précise notamment la liste des actions de développement des compétences, correspondant aux catégories mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail, proposées aux salariés placés en activité partielle de longue durée rebond, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet ;
- 5.** Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de ce document unilatéral. Cette information est communiquée au moins tous les trois mois.

Il peut également prévoir :

- 1.** Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif ;
- 2.** Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- 3.** Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales ;
- 4.** Les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans.

Les partenaires sociaux estiment que la préservation des emplois et des compétences actuels et futurs sera un facteur essentiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les entreprises devront prendre des engagements en faveur des salariés concernés par le dispositif et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les entreprises optant pour bénéficier de l'APLD-R, l'employeur devra déterminer le périmètre des emplois concernés par la garantie d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique et social et les engagements porteront au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite ce qui conduit à geler tout licenciement économique pendant la période de mise en œuvre du dispositif pour les salariés concernés par l'activité partielle sauf plan de départ volontaire ou rupture conventionnelle individuelle ou collective.

## **Article 6 | Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement**

Pour l'élaboration du document à soumettre pour homologation, les employeurs pourront s'appuyer sur la trame produite par la CPPNI. Une fois complété, ce document est adressé à la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) par voie dématérialisée via le portail [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr) (SI-APART).

Dans le cas où un CSE est constitué, ce document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE ou à défaut de la convocation de celui-ci. Ce document doit faire l'objet d'une procédure d'homologation par la DDETS.

La DDETS dispose d'un délai de 21 jours pour homologuer un document unilatéral élaboré en application d'un accord de branche étendu.

La DDETS vérifie :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ;
- la conformité du contenu du document aux stipulations de l'accord de branche et aux dispositions légales et réglementaires.

À cette occasion, la DDETS contrôle le fait que l'entreprise connaisse une baisse d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, au regard du diagnostic transmis dans l'accord ou le document unilatéral. La DDETS s'assure de la qualité du contenu de l'accord ou du document unilatéral, dont les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La décision de validation de l'accord ou d'homologation du document unilatéral vaut première autorisation de placement en APLD-R pour une durée de six mois.

En cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité, l'employeur peut solliciter une nouvelle demande d'autorisation de placement en APLD-R par période de six mois au maximum, dans la limite de la durée d'application du dispositif pouvant atteindre jusqu'à 24 mois. À cette occasion, cette demande de nouvelle autorisation est accompagnée :

- d'un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail par salarié et des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- d'un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'entreprise ;
- du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre du dispositif.

## **Article 7 | Modalités d'information du CSE et des salariés**

### **7.1. Modalités d'information des salariés de leur entrée, placement dans le cadre du dispositif spécifique APLD-R ou de la fin de leur placement dans ce dispositif**

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés avant leur entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

### **7.2. Modalités d'information du CSE**

L'employeur est tenu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de toutes les données qualitatives et quantitatives (nombre de salariés concernés, catégories de contrats de travail, nombre mensuel d'heures chômées, nombre de salariés ayant bénéficié de formation professionnelle et perspectives de reprise d'activité).

## **Article 8 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de la physionomie du secteur, les signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. La philosophie de la démarche qui se traduit notamment par un modèle de document unilatéral a aussi pour objectif de favoriser l'accès des TPE/PME à ce dispositif de branche. En outre, compte tenu des remontées d'accords et de documents unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira pour mesurer l'impact spécifique sur les entreprises de moins de 50 salariés de cet accord de branche.

## **Article 9 | Modalités d'information de la CPNEFPIIG**

Conformément à sa mission et son statut, la CPNEFPIIG doit recevoir par voie électronique :

- le document soumis pour homologation à la DDETS anonymisé et adapté ; ou
- l'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

La CPNEFPIIG s'engage à saisir son outil Ambition Graphique des accords d'entreprise ou DUE qui nécessiteraient que l'entreprise soit accompagnée.

## **Article 10 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 11 | Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

## **Article 12 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 27 février 2028.

*Fait à Paris, le 26 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 26 mai 2025 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent de l'IDCC 0184

### **Préambule**

#### **Diagnostic portant sur l'activité économique et sociale**

Notre entreprise a subi une baisse d'activité durable qui a affecté tant nos marchés de proximité que ceux qui relèvent des appels d'offre nationaux.

(Il convient de décrire précisément les marchés impactés et les mesures mises en œuvre pour « amortir cette baisse » : activité partielle de droit commun, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette situation de retournement est multifactorielle et provient d'un climat général anxiogène qui conduit les donneurs d'ordres à freiner leurs investissements de communication.

Cela se traduit par des demandes qui portent principalement sur des courtes séries notamment dans le domaine des dépenses publicitaires. En outre, on constate que les clients se réfugient dans l'attentisme budgétaire, se traduisant notamment par un report ou l'annulation de nombreux projets (publicité, événementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Un tel contexte renforce l'incertitude et le manque de visibilité désorganisant nos plannings et nos prévisions d'activité en général.

Cette sous activité semble devoir perdurer particulièrement pour les activités suivantes (décrire...).

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE.

Conscients que les principaux indicateurs économiques et financiers de notre entreprise se sont dégradés significativement et durablement et qu'aucune perspective de reprise durable ne se profile avant..... X mois.

Cependant, la baisse du CA et les conséquences sur la trésorerie ne sont pas, à ce stade, sauf dégradation brutale, de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise si l'on prend des mesures visant à ajuster le temps de travail à la baisse d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon notre diagnostic la baisse d'activité devrait perdurer potentiellement au moins une partie de l'année 2025.

Un dispositif spécifique d'APLD-R ayant été instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, complété par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, pour accompagner une baisse d'activité durable, l'entreprise a décidé d'entrer dans ce nouveau cadre qui découle de l'accord paritaire du 26 mai 2025 permettant ainsi de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par le biais d'un document adapté à la spécificité de l'entreprise et soumis à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent document fondé tant sur le diagnostic de branche que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre en œuvre ledit dispositif après consultation du CSE (s'il y en a un).



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

### **Option 1**

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à entrer dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

### **Option 2**

Le dispositif spécifique d'activité partielle APPLD-R s'applique aux activités suivantes et aux salariés qui y sont affectés : l'entreprise établit la liste des activités et salariés s'inscrivant dans le dispositif, par exemple les activités de production (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités de fabrication (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés).

## **Article 2 | Périodes de mise en œuvre**

Le recours à l'APLD-R au sein de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du..... au..... (6 mois maximum) il pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions fixées par les textes complétés par l'article 6 du présent document. Il ne pourra être recouru à l'APLD-R pour une durée supérieure à 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive.

## **Article 3 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

### **3.1. Engagements en termes d'emploi**

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences sont des facteurs déterminants pour accompagner le retour à une activité normale.

Aussi, en contrepartie de l'accès au bénéfice de ce dispositif spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucune rupture pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée du bénéfice de l'APLD-R et ce pour les salariés concernés par le dispositif d'APLD-R.

Ces engagements seront applicables pendant la durée d'application du présent document.

L'entreprise transmettra à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de ses engagements tous les 6 mois (voir article 4).

### **3.2. Engagements en termes de formation (à compléter par l'entreprise)**

Conformément à l'accord de branche, tout salarié placé dans le présent dispositif peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien quelle qu'en soit la forme avec son responsable hiérarchique.

## **Article 4 | Consultation et information du comité social et économique et des salariés**

Les salariés susceptibles de bénéficier de l'APLD-R sont individuellement informés de toutes les mesures d'activité partielle qui les concernent après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté préalablement à la transmission du document pour homologation à la DDETS (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) via le portail [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr) (SI-APART).

Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Un bilan qualitatif et quantitatif (nombre de salariés concernés par la mise en œuvre, nature des contrats de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement formation, perspectives de reprise d'activité) doit être établi.

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au moins tous les deux mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par le dispositif ;
- leur profil ;
- le type de contrat de travail ;
- le nombre d'heures chômées (au titre de l'APLD-R) ;
- les activités précises concernées par la mise en œuvre de l'APLD-R) ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle, avec la nature de la formation ;
- la perspective d'une reprise d'activité.

Un bilan portant sur le respect de l'ensemble des engagements est transmis en premier lieu au CSE puis à la DDETS au moins tous les 6 mois afin de permettre une demande de renouvellement.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

## **Article 5 | Réduction du temps de travail**

Pour les salariés visés à l'article premier, il est convenu de réduire leur temps de travail de X %. Sachant que cette réduction ne sera pas uniforme et pourra varier en fonction des activités et des postes concernés.

Cette réduction ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal, sauf cas exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité administrative sans toutefois que cette réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie donc par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs.

L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre de l'APLD-R, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (18 mois consécutifs ou non maximum sur une période de 24 mois consécutifs).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable », entre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, dans le respect d'un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrés.

## **Article 6 | Indemnisation des salariés**

### **1° Indemnité d'activité partielle correspondant aux dispositions légales**

Le contrat de travail est suspendu pendant la période de placement en APLD-R.

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute de référence servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la



durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée collective ou la durée stipulée au contrat.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD-R. Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 70 % de 4,5 fois le Smic.

Le montant de l'indemnité d'APLD-R versé au salarié est expressément indiqué sur le bulletin de paie du salarié.

Pour ce qui est des salariés en forfaits en jours et en heures, l'indemnité d'activité partielle sera déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de conversion sont les suivantes :

- une semaine non travaillée correspond à la base légale de 35 heures ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures chômées ;
- la demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30.

L'indemnité horaire des salariés en APLD-R qui sont en formation est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

## **2° Complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant de maintenir la rémunération nette du salarié**

L'entreprise verse un complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant le maintien de la rémunération antérieure nette du salarié hors heures supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité légale. L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité conventionnelle.

### **Article 7 | Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés**

La mise en activité partielle par le présent dispositif implique la préservation des droits suivants :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- le maintien des garanties de prévoyance ;
- l'assimilation des heures chômées à des heures travaillées pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque l'assiette de ces dispositifs est adossée à la durée de présence du salarié. Lorsque ces dispositifs prévoient une répartition proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont reconstitués comme si le salarié n'avait pas été placé en APLD-R ;
- les périodes dans le dispositif d'activité partielle spécifique APLD-R sont également prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

### **Article 8 | Entrée en vigueur et durée de validité du document soumis à homologation**

Le présent document entre en vigueur le lendemain de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au .....

### **Article 9 | Procédure d'homologation**

En application des dispositions réglementaires, le présent document, complété par les spécificités de l'entreprise, est adressé par celle-ci à la DDETS de son territoire, pour homologation, via le portail [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr) (SI-APART).

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, s'il en existe un.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est transmise au CSE. L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans les 21 jours à compter de la réception du document.

Cette décision d'homologation, qui vaut première autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois, suppose à la fin de la période susvisée qu'un bilan soit adressé portant notamment sur le respect des engagements en termes d'emploi, de formation professionnelle mais aussi sur la procédure formelle d'information du CSE.

Une demande de reconduction (ou d'adaptation du document) peut être présentée à condition qu'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité soit réalisé.

## **Article 10** | *Information des salariés*

Les décisions administratives liées à l'homologation du document de l'entreprise sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer une date certaine à cette information (voix individuelle ou voie collective par le biais de l'affichage sur les lieux de travail). Le présent document est transmis de manière anonymisée au secrétariat de la CPNEFIIG.

**Accord du 13 mars 2025**

relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes  
employés par les entreprises membres du Spiil

NOR : ASET2550599M

IDCC : 1480

---

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

**SPIIL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**SNJ CGT ;**

**SNJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le syndicat de la presse indépendante d'information en ligne (Spiil) et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels sont entrés en négociation en février 2023 pour concevoir une grille de qualifications et la valorisation des barèmes minima garantis des journalistes professionnels de la presse indépendante d'information employés par les éditeurs membres du Spiil.

**Nos objectifs**

Définir une grille de barèmes minima adaptée aux éditeurs membres du Spiil.

Encourager des progressions de carrière ne passant pas nécessairement par des fonctions hiérarchiques.

Valoriser l'approfondissement des compétences.

Garantir une simplicité et une clarté pour les éditeurs et les salariés.

Valoriser l'acquisition de compétences additionnelles de plus en plus nécessaires dans les rédactions en raison de l'adoption des outils numériques, de la multiplicité des formats proposés au public et de l'éclatement des modes de diffusion.

## Chapitre 1<sup>er</sup> Dispositions générales

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

Le présent accord s'applique uniquement aux entreprises de presse indépendantes membres du Spiil.

Les entreprises de presse indépendantes, membres du Spiil, qui sont concernées par les dispositions d'un accord étendu pour leur famille de presse (magazine, presse spécialisée ou certaines grilles de presse locale et régionale) doivent respecter le principe de faveur, c'est-à-dire qu'elles doivent adopter les mesures de cet accord qui sont les plus avantageuses pour leurs employés par rapport à celles des accords étendus.

Les parties signataires rappellent que le CDD d'usage n'est pas possible pour les journalistes.

### Article 2 | *Période transitoire*

Les entreprises nouvellement créées disposent de deux années à partir de leur date de création pour se conformer à la grille de qualification et aux niveaux de rémunération afférents. Cette période transitoire de deux ans ne concerne pas les barèmes minimaux de piges.

Le Spiil s'engage à accompagner ses adhérents dans la mise en œuvre des dispositions prévues dans le présent accord, grâce à la diffusion d'un guide de bonnes pratiques, des webinaires et en répondant à leurs questions.

### Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que les entreprises de presse indépendantes étant composées à une très large majorité de petites et de très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés et de leur réalité économique et sociale.

## Chapitre 2 Dispositions relatives aux journalistes permanents

Les dispositions du présent chapitre sont applicables uniquement aux journalistes permanents des entreprises de presse indépendantes adhérentes au Spiil.

### Article 4 | *Principes de la grille*

#### 4.1. Paramètres de la grille

La grille fonctionne selon différents paramètres :

La compétence socle représente la mission principale du salarié. Ces compétences appartiennent à trois familles : production de contenus journalistiques (ex. rédaction, photo, infographies), édition (ou secrétariat de rédaction), coordination et responsabilité éditoriale.

La progression au sein de la grille fonctionne ensuite selon différents paramètres :

- l'approfondissement de la compétence socle ;
- l'acquisition de compétences additionnelles ; ou
- l'encadrement d'une équipe.

La pratique d'une fonction hiérarchique est donc valorisée, mais ne constitue pas l'unique voie de progression de carrière.

Les signataires du présent accord ont établi la classification des qualifications les plus mobilisées par les journalistes employés par des entreprises de presse indépendantes.

La classification comprend quatre échelons ou groupes, applicables à toutes les entreprises visées par le présent accord : stagiaire, qualifié, confirmé, expert. Un cinquième groupe, « direction d'une rédaction » n'est applicable qu'aux entreprises employant plus de 10 ETP journalistes.

## 4.2. Évolution professionnelle

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Dans une logique de parcours professionnel, les signataires du présent accord conviennent que la question de la position dans la classification conventionnelle fait partie de l'entretien professionnel afin de permettre la progression salariale ou professionnelle envisagée par l'article L. 6315-1 du code du travail. À l'occasion de cet entretien, doivent notamment être abordées les formations suivies par chaque salarié et leur impact sur les nouvelles compétences acquises.

## 4.3. Conciliation

Les signataires du présent accord conviennent qu'en cas de désaccord entre un journaliste et son employeur sur le positionnement dans la classification l'une des parties peut saisir la commission paritaire amiable prévue par l'article 47 de la convention collective nationale des journalistes.

## Article 5 | *Salaires minima conventionnels*

À chacun des cinq groupes de qualification de la classification est attaché un coefficient et un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés.

Les salaires bruts minima garantis pour les journalistes employés par des entreprises de presse indépendante figurent en annexe 3 du présent accord. Ce salaire brut minimum garanti exclut les primes d'ancienneté, le 13<sup>e</sup> mois, ainsi que tout éventuel complément de salaire. Ces éléments doivent figurer sur des lignes distinctes sur le bulletin de salaire de chaque salarié.

Chaque salarié déjà en poste perçoit, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, une rémunération totale brute mensuelle au moins égale à la rémunération totale brute mensuelle qu'il percevait avant l'entrée en vigueur du présent accord. En effet, la nouvelle classification ne peut avoir en aucun cas pour conséquence de réduire la rémunération totale brute mensuelle d'un journaliste déjà en poste.

Les minima de salaire prévus dans cette grille de barèmes minima sont conçus comme une liste de planchers et non pas comme la norme de rémunération ou un étalon au sein des entreprises de presse membres du Spiil. Ces minima ne correspondent pas au montant réel des salaires dans de nombreuses entreprises, où ils sont plus élevés.

## Article 6 | *Primes d'ancienneté*

Il est rappelé que les primes d'ancienneté prévues par les articles 23 et 24 de la convention collective nationale des journalistes sont calculées sur la base du salaire mensuel brut minimum garanti du groupe de qualifications auquel chaque journaliste est attaché, sauf accord ou usage plus favorable en vigueur dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté majore le salaire mensuel brut minimum garanti et doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de paie.

## **Chapitre 3 Dispositions relatives aux journalistes rémunérés à la pige**

Les dispositions du présent chapitre sont applicables exclusivement aux journalistes rémunérés à la pige.

### **Article 7 | Principes des collaborations entre les journalistes rémunérés à la pige et les entreprises de presse indépendantes**

En vertu de l'article L. 7112-1 du code du travail, toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste, quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Tout comme le barème des salariés permanents, celui des journalistes rémunérés à la pige est à entendre comme une liste de planchers, et non comme un étalon. Ces planchers ne correspondent pas au montant réel des piges dans de nombreuses entreprises, où ils sont plus élevés.

Le Spiil s'engage à passer le barème minimum de rémunération du feuillet de pige de 55 à au moins 57 euros au 1<sup>er</sup> avril 2027.

### **Article 8 | Rémunération des journalistes rémunérés à la pige dans les entreprises de presse indépendantes**

Les montants des minima sont entendus en salaire brut, hors 13<sup>e</sup> mois, congés payés, éventuelle prime d'ancienneté et en dehors de tout autre avantage octroyé par l'entreprise ou par la convention collective. Ces éléments doivent faire l'objet de lignes distinctes sur le bulletin de salaire.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige s'applique sauf si un accord d'entreprise est plus favorable.

Toute commande de piges, publiée/diffusée ou non, doit être rémunérée conformément à la commande, à la fin du mois de livraison de la pige conformément à l'article R. 243-6 II du code de la sécurité sociale.

### **Article 9 | Prise en charge du matériel utilisé par les journalistes rémunérés à la pige**

Un forfait annuel de 50 euros est dû aux journalistes rémunérés à la pige réguliers lorsqu'ils utilisent leur propre matériel (appareil photographique, dictaphone ou caméra) hors matériel bureautique usuel (ordinateur, téléphone portable).

### **Article 10 | Mesure transitoire pour les journalistes rémunérés à la pige**

Un dégrèvement de 20 % sur la rémunération minimum du feuillet supplémentaire est prévu à partir du sixième feuillet, pour un seul et même article. Ce dégrèvement sur la rémunération minimum est une mesure temporaire et ne sera applicable que jusqu'au 31 décembre 2027. Il ne concerne qu'un seul article à la fois. Il ne peut être appliqué à la commande groupée de plusieurs articles. Un encadré rattaché à un article est considéré comme un article distinct.

## **Chapitre 4 Dispositions finales**

### **Article 11 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord et ses annexes seront déposés par le Spiil auprès des services du ministère du travail, à la direction des relations du travail.

## **Article 12 | Suivi de l'accord**

Dans les conditions fixées par le code du travail, des négociations ont lieu :

- au moins une fois par an, sur les salaires des journalistes permanents et des journalistes pigistes. En vertu des articles L. 2241-17 et L. 2241-8 du code du travail, les négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification. En vertu des articles L. 2241-17 et L. 2241-8 du code du travail, ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 13 | Conditions de dénonciation et de révision de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par chaque partie signataire dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un délai de six mois. Une nouvelle négociation devra s'engager dans les trois mois qui suivent le préavis.

La demande de révision devra être accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser. Elle sera notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les stipulations ayant fait l'objet de la demande de révision continueront à s'appliquer tant qu'elles n'auront pas été remplacées par de nouvelles dispositions.

*Fait à Tours, le 13 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Classification des compétences socles

Niveau	Compétences socles correspondantes	Coefficients	Salaire minimal
Groupe 1 Journaliste stagiaire	Journaliste stagiaire	97	1 821 €
Groupe 2 Journaliste qualifié(e)	Rédacteur qualifié/rédactrice qualifiée JRI qualifié(e) Datajournaliste qualifié(e) Photojournaliste qualifié(e) Journaliste-présentateur/organisateur d'émissions qualifié Éditeur/éditrice qualifié(e) Secrétaire de rédaction Infographiste qualifié(e) Maquettiste qualifié(e) Iconographe	100	1 877 €



Niveau	Compétences socles correspondantes	Coefficients	Salaire minimal
Groupe 3 Journaliste confirmé(e) ou multi-compétent(e) ou encadrant	<p>Rédacteur/rédactrice confirmé(e)</p> <p>JRI confirmé(e)</p> <p>Datajournaliste confirmé(e)</p> <p>Photojournaliste confirmé(e)</p> <p>Journaliste-présentateur/organisateur d'émissions confirmé</p> <p>Éditeur/éditrice confirmé(e)</p> <p>Secrétaire de rédaction confirmé(e)</p> <p>Infographiste confirmé(e)</p> <p>Maquettiste confirmé(e)</p> <p>Chef(fe) d'édition adjoint(e)</p> <p>Chef(fe) d'édition</p> <p>Responsable de rubrique</p> <p>Rédacteur en chef adjoint(e)</p> <p>Chef(fe) de service</p> <p>Journaliste encadrant une équipe d'au moins 5 personnes</p>	110	2 065 €
Groupe 4 Journaliste expert(e) ou encadrant	<p>Grand reporter</p> <p>Rédacteur/rédactrice expert(e)</p> <p>JRI expert(e)</p> <p>Datajournaliste expert(e)</p> <p>Directeur/directrice artistique</p> <p>Photojournaliste expert(e)</p> <p>Journaliste-présentateur/organisateur d'émissions expert</p> <p>Chef(fe) de service</p> <p>Secrétaire général(e) de rédaction</p> <p>Rédacteur/rédactrice en chef</p>	120	2 252 €

Niveau	Compétences socles correspondantes	Coefficients	Salaire minimal
Groupe 5 Directeur/directrice de la rédaction ou rédacteur/rédactrice en chef (concerne uniquement les entreprises de presse de plus de 10 ETP journalières)	Rédacteur/rédactrice en chef Directeur/directrice de la rédaction d'une entreprise de presse de plus de 10 ETP journalistes	130	2 440 €

Annexe 2 Définition des compétences socles

Rédacteur(trice)/reporter	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations sous différents formats et selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.). Dans certaines rédactions, la compétence de rédacteur peut intégrer des tâches d'édition (titraille, légende de photo, etc.), des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (photo, vidéo, audio) ou encore des tâches de publication sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux.
Journaliste reporter d'images	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) en vue d'une diffusion audiovisuelle ; organise les prises de vues et de son ; peut réaliser le montage audio ou vidéo.
Datajournaliste ou infographiste	Choisit, identifie, collecte, vérifie et analyse des données à des fins journalistiques ; les met en forme en vue de les représenter dans des formats graphiques ; mène un travail d'enquête. Conçoit et crée des graphiques, des cartes, des représentations graphiques permettant de présenter des informations.
Photojournaliste	Assure la couverture photographique des événements d'actualité et l'illustration des informations destinées à être publiées par l'éditeur de presse ; rédige les légendes qui les accompagnent ; remplit les métadonnées permettant l'archivage des photos. Dans certaines rédactions, la compétence de photojournaliste peut intégrer des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (vidéo, audio) et de montage. Il peut être amené à publier sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux. Ses fonctions peuvent être élargies à l'iconographie et la participation à la politique de l'illustration du média.
Grand reporter	Reporter expérimenté, il choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) et sous différents formats. Avant une connaissance experte des sujets traités par le média, il est capable de couvrir tous types d'événements. Dans certaines rédactions, la compétence de grand reporter peut intégrer des tâches d'édition (titraille, légende de photo, etc.), des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (photo, vidéo, audio) ou encore des tâches de publication sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux.
Présentateur(trice)-organisateur d'émissions	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations de manière journalistique sous une forme audiovisuelle ou audio, peut mener des interviews ou des débats, peut présenter des émissions audiovisuelles et podcasts.
Iconographe	Recherche et sélectionne des contenus visuels éditoriaux pour publication. Réalise la postproduction (métadonnées, etc.) permettant la publication et l'archivage de ces données dans le respect du droit d'auteur.
Maquettiste	Conçoit la mise en page des articles et les photos, le cas échéant d'autres éléments multimédias, qui sont mis en ligne et/ou imprimés. Il a en charge la mise en valeur des contenus éditoriaux dans le respect de la charte graphique du média.

Secrétaire de rédaction/éditeur(trice)/correcteur(trice)	Assure la relecture, la correction, les enrichissements (titraille, légendes, liens hypertextes, intégration de posts, cartes, infographies...) l'harmonisation typographique, la mise en forme dans le respect des chartes graphique et éditoriale, l'édition, la mise en page ou mise en ligne des contenus éditoriaux avant publication.
Responsable de rubrique	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations sous différents formats et selon différentes techniques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) pour une rubrique déterminée. Exerce la responsabilité de la couverture éditoriale de ce domaine d'activité. Peut être amené à encadrer d'autres journalistes ou contributeurs dans le cadre de cette rubrique.
Rédacteur(trice) en chef	Est responsable, en lien avec la direction de la publication, de la conception et la production des informations, de l'organisation, de la coordination et de l'animation de la rédaction. Le rédacteur en chef peut contribuer, en lien avec la direction, à l'élaboration de la stratégie et de la ligne éditoriale du média. Il peut être amené à assurer la relecture et la validation des contenus éditoriaux avant publication. Il définit ou est le garant de la ligne éditoriale. Il a en charge la responsabilité de la relation avec les lecteurs/auditeurs/internautes. Il a autorité sur l'ensemble des équipes éditoriales.
Directeur(trice) de la rédaction	Est responsable de l'ensemble des aspects rédactionnels d'une publication, incluant le management des équipes rédactionnelles. Le directeur de la rédaction est le garant de la ligne éditoriale du média et il peut contribuer à l'élaboration de la ligne éditoriale du média. Il met en œuvre le volet éditorial de la stratégie de développement du média et est responsable de la relation avec l'audience.

### Annexe 3 Définition des groupes de qualifications et des salaires mensuels bruts minimums garantis

La valeur du point est de 18,58 euros.

Groupe	Définition des compétences
<p>Groupe 1</p> <p>Journaliste stagiaire*</p> <p>Coef : 97</p> <p>Minimum : 1 821 €</p>	<p>Stagiaire est la dénomination des journalistes en emploi en période de « stage » de détention de leur carte de presse. Ce groupe concerne les deux premières années d'activité professionnelle en tant que journaliste stagiaire entendu au sens de la carte de presse ou une seule année si le ou la journaliste est diplômé(e) d'une école reconnue par la profession. Le ou la journaliste stagiaire effectue de simples tâches récurrentes et variées, sous le contrôle d'un(e) supérieur hiérarchique.</p>
<p>Groupe 2</p> <p>Journaliste qualifié(e)</p> <p>Coef : 100</p> <p>Minimum : 1 877 €</p>	<p>Le/la journaliste qualifié(e) collecte l'information par différentes techniques journalistiques (enquête, interview, reportage, etc.), la vérifie et la recoupe. Il gère l'élaboration des contenus éditoriaux. Le journaliste qualifié prend des initiatives et il est force de propositions dans l'exercice de ses fonctions. Il ou elle réalise son travail sous le contrôle de sa hiérarchie.</p>
<p>Groupe 3</p> <p>Journaliste confirmé(e)</p> <p>Coef : 110</p> <p>Minimum : 2 065 €</p>	<p>Le/la journaliste confirmé(e) maîtrise parfaitement les techniques professionnelles nécessaires à la réalisation de ses missions. Il met en œuvre les méthodes, usages et procédures de travail propres à sa fonction et il/elle est capable de les adapter. Il/Elle peut être amené à prendre des initiatives pour faire évoluer les méthodes et l'organisation du travail. Il ou elle réalise son travail en toute autonomie, sous le contrôle de sa hiérarchie. La multi-compétence, la spécialisation ou l'encadrement de journalistes (permanents ou à la pige) sont des critères d'accès au groupe 3. Il peut être amené à assurer des fonctions (valorisées) de tutorat et d'encadrement. Il est possible d'accéder à ce groupe de classification soit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'approfondissement de la compétence de base ;</li> <li>– la spécialisation dans un domaine ;</li> <li>– l'acquisition de compétences additionnelles ;</li> <li>– l'encadrement.</li> </ul>
<p>Groupe 4</p> <p>Journaliste expert(e)</p> <p>Coef : 120</p> <p>Minimum : 2 252 €</p>	<p>Le/La journaliste expert occupe un poste exigeant une expertise ou des responsabilités majeures, soit en termes de réalisation, conception ou édition des contenus éditoriaux, soit en termes de coordination et management de la rédaction. Il dispose d'une large capacité d'initiative dont il assume la responsabilité. Il organise son activité en fonction des objectifs qui lui ont été fixés et prend des décisions stratégiques dans la limite de ses attributions. Il rend compte périodiquement des principales décisions qu'il a été conduit à prendre auprès de sa hiérarchie et/ou de la direction du média.</p>
<p>Groupe 5</p> <p>Directeur de la rédaction ou rédacteur en chef d'une entreprise de presse de plus de 10 ETP journalistes</p> <p>Coef : 130</p> <p>2 440 €</p>	<p>Le directeur ou la directrice de la rédaction d'une entreprise de presse de plus de 10 ETP journalistes est responsable de l'ensemble des aspects rédactionnels d'une publication et supervise les équipes rédactionnelles. Il ou elle est garant(e) du bon fonctionnement de la rédaction et du recrutement des rédacteurs, qu'ils soient permanents ou pigistes.</p>

#### **Annexe 4 Barème de rémunération minimum pour les journalistes rémunérés à la pige**

Type de pige	Journaliste rémunéré à la pige qualifié/piges occasionnelles
Feuillet (1 500 signes, espaces compris), à partir du 6 <sup>e</sup> feuillet, dégrèvement de 20 % par feuillet supplémentaire (jusqu'au 31 décembre 2027)	55 €/57 € à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2027

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations sur les barèmes de piges vidéo, audio, podcast, dessin et photo, dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de conclure un avenant sur ces sujets.

**Avenant n° 1 du 13 mai 2025**

à l'accord du 5 novembre 2024  
relatif à la participation

NOR : ASET2550601M

IDCC : 1880

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail, les parties au présent avenant ont souhaité tenir compte des observations de l'administration du travail notifiées par lettre en date du 8 avril 2025.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord du 5 novembre 2024 relatif à la participation pour en permettre l'agrément et son extension.

**Article 1<sup>er</sup> | Application directe**

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

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

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

## Article 2 | *Formule de calcul*

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

## Article 3 | *Répartition de la RSP*

Dans le premier alinéa de l'article 4 de l'accord, la partie de phrase commençant par « mixant » jusqu'à « selon » est supprimée.

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

« Montant individuel :  $RSP / \text{Nombre de bénéficiaires} \times \text{Durée annuelle individuelle de travail} / 1\,607 \text{ heures}$  »

Le 4<sup>e</sup> alinéa relatif au forfait en jours est remplacé par un 4<sup>e</sup> alinéa ainsi rédigé :

« Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur dans l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7h40 centièmes. »

Dans le 6<sup>e</sup> alinéa, les mots entre parenthèses « (dont heures complémentaires et supplémentaires) » sont supprimés.

Après le 8<sup>e</sup> alinéa il est ajouté un paragraphe ainsi rédigé :

« Les sommes qui en raison des règles ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs. »

## Article 4 | *Déblocage des sommes*

À la fin de l'article 7 de l'accord, il est rajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

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

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

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

## Article 5 | *Information individuelle*

Dans l'article 8.2, les alinéas 5 et 6 qui commencent respectivement par « le cas échéant » et par « en cas de » sont supprimés.

## Article 6 | *Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation*

Dans l'article 9 de l'accord, l'article L. 3322-6-2° est remplacé par l'article L. 3322-6.



## Article 7 | Formule de participation

Dans l'article 11.1 de l'accord, il est rajouté après le dernier alinéa de l'option 3, un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

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

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

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

## Article 8 | Répartition entre les bénéficiaires

L'article 11.2 de l'accord est remplacé par les dispositions suivantes :

« Outre la formule de répartition prévue à l'article 4 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

■ Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) :

**RSP individuelle = RSP × Salaire individuel annuel brut / Masse salariale annuelle brute des bénéficiaires**

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que ce total puisse excéder une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du temps de présence telles que définies à l'article 4 de l'accord, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait n'avait pas été absent.

■ Pour une répartition en totalité uniforme (option 3) :

**RSP individuelle = RSP / Nombre de bénéficiaires »**

## Article 9 | Modalités de mise en place

Dans l'article 11.3, au premier point, la parenthèse « (déterminée ou indéterminée) » est supprimée et il est rajouté à la suite du mot participation, les mots « étant précisé que le dernier exercice d'application ne devra pas dépasser le 29 novembre 2028 ».

## Article 10 | Annexe « Document de mise en place de la participation »

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

Le 2<sup>e</sup> alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« La participation est mise en place à compter de l'exercice ouvert le ...../...../..... pour une durée indéterminée. Dans cette hypothèse, il ne pourra être fait application que de la formule prévue à l'article 4 du présent accord. »

## **Article 11 | Formule de participation**

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

« La formule de participation retenue pour le calcul de la réserve spéciale de participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

*Cocher la case correspondante :*

☐ Option 1 :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

☐ Option 2 :

$$RSP = \frac{1}{3} (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

☐ Option 3 :

$$RSP = \frac{2}{3} (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

## **Article 12 | Répartition de la RSP**

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

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

*Cocher la case correspondante :*

☐ Option 1 :

$RSP \text{ individuelle} = RSP / \text{Nombre de bénéficiaires} \times \text{Durée annuelle individuelle de travail} / 1\,607 \text{ heures}$

☐ Option 2 :

RSP individuelle =  $RSP \times \text{Salaire individuel annuel brut} / \text{Masse salariale annuelle brute des bénéficiaires}$

☐ Option 3 :

RSP individuelle =  $RSP / \text{Nombre de bénéficiaires}$  »

### **Article 13 | Durée. Dénonciation. Révision. Dépôt. Date d'effet**

Le présent avenant obéit aux mêmes règles que celles des articles 13 et 14 de l'accord du 5 novembre 2024.

### **Article 14 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Elles sont définies au chapitre 2 de l'accord du 5 novembre 2024.

### **Article 15 | Agrément**

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

*Fait à Paris, le 13 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 13 mai 2025**

à l'accord du 5 novembre 2024  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2550602M

IDCC : 1880

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévu par l'article D. 3345-6 du code du travail, les parties au présent avenant ont souhaité tenir compte des observations de l'administration du travail notifiées par lettre en date du 8 avril 2025.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement pour en permettre l'agrément et son extension.

**Article 1<sup>er</sup> | Modalités de mise en place**

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord est remplacé par un dernier alinéa ainsi rédigé :

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

**Article 2 | Calcul de l'intéressement**

Dans les 5<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 de l'accord, sont rajoutés après les pourcentages, les termes : « (par rapport à l'année N-1) ».

### Article 3 | Répartition entre les bénéficiaires

Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5, les termes « uniforme et » sont supprimés.

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

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

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

Le 7<sup>e</sup> alinéa relatif au forfait en jours est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur dans l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7h40 centièmes. »

### Article 4 | Information individuelle

Dans l'article 9.2, les alinéas 6 et 7 qui commencent par, respectivement, « le cas échéant » et par « en cas de » sont supprimés.

### Article 5 | Départ du salarié

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 10 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« En l'absence d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises, si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

Lorsqu'il existe un plan d'épargne entreprise ou interentreprises et qu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne pouvait être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes dues seraient affectées au plan d'épargne. La conservation des fonds commun de placement continuerait d'être assurée par l'organisme qui en a la charge selon la législation en vigueur relative aux comptes bancaires inactifs prévue notamment à l'article L. 312-20 du code monétaire et financier. »

### Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires

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

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

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

### Article 7 | Annexe « Document de mise en place »

L'article 1<sup>er</sup> de l'annexe, est ainsi complété : « à compter de l'exercice ouvert le ...../...../..... ».

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

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

*Cocher la case correspondante :*

☐ Option 1 :

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

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

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

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

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

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

☐ Option 2 :

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

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

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

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

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

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

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

*Cocher la case correspondante :*

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

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

☐ Option 2 : répartition en totalité proportionnelle au salaire.

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

☐ Option 3 : répartition en totalité proportionnelle au temps de présence.

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

☐ Option 4 : répartition uniforme.

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

#### **Article 8 | *Durée. Dénonciation. Révision. Dépôt. Date d'effet***

Le présent avenant obéit aux mêmes règles que celles des articles 14 et 15 de l'accord du 5 novembre 2024.

#### **Article 9 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés***

Elles sont celles définies au chapitre 2 de l'accord du 5 novembre 2024.

#### **Article 10 | *Agrément***

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

*Fait à Paris, le 13 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 4 du 13 mai 2025**  
à l'accord du 2 octobre 2019  
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2550603M

IDCC : 1880

---

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse perdurer de manière efficace, sur recommandations de la CPNEFP de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser ce dispositif au regard de son utilisation et des évolutions d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles, notamment dans les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019.

*(Voir page suivante.)*



## Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019, telle que modifiée par 3 avenants à cet accord, est remplacée par la liste suivante à date d'extension du présent avenant :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	38399	Bac pro – Métiers du commerce et de la vente
	39365	CQP concepteur-vendeur de cuisines et/ou aménagement intérieur
	37098	TP – Conseiller de vente
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	35354	BUT – Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business
	35355	BUT – Techniques de commercialisation : business international, achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques
	38676	TP – Manager d'unité marchande
	36803	Titre professionnel employé administratif et d'accueil
	38397	Bac pro – Métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et marketing numérique
	36141	Titre gestionnaire d'unité commerciale
	36534	Titre responsable de distribution omnicanale
	39177	TP – Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel
	35304	TP – Conseiller relation client à distance
	38402	CS – Assistance, conseil, vente à distance
	34809	Chargé de clientèle
	39063	TP – Négociateur technico-commercial
	39373	Vendeur conseiller commercial en équipements techniques (V2C)
		CQP vendeur Conseil en aménagement et Décoration de la Maison
	39366	CQP manager commercial cuisines et/ou aménagement intérieur

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Management/responsable de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution
	30086	Licence pro management et gestion des organisations
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	38676	TP – manager d'unité marchande
	34465	Chargé de gestion commercial
	36395	Responsable de développement commercial
	37635	Manager de commerce et de centre de profit
	35208	Manager commercial et marketing
Vente technique	37051	Vendeur agenceur de cuisine, salle de bains et rangement
	36259	Titre solier moquettiste
	34700	Solier(ière)
Logistique	37894	CAP conducteur routier de marchandises
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP – Opérateur logistique
	38551	TP – Agent magasinier
	29992	Licence pro management des processus logistiques
	38941	Responsable production transport logistique
	37080	Titre responsable logistique
	39106	Responsable opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	35896	Titre responsable des opérations logistiques
	35390	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
	37277	TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
	36237	TP – Technicien en logistique d'entrepôt
	38365	BTS – Gestion des transports et logistique associée
	35106	Responsable d'affaires commerciales et du développement à l'international
	36486	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociétale
	36240	TP – Technicien supérieur en gestion de production

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Numérique (Ux Designer/DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre concepteur designer graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
Merchandising	37082	Visuel merchandiser retail
	37798	Responsable visuel merchandiser
Technique	38740	BP – Peintre applicateur de revêtements
	39036	CAP – Peintre applicateur de revêtements
	35505	TP peintre applicateur de revêtements
	36257	TP peintre en bâtiment
	36598	BM peintre en bâtiment
	36084	TP peintre en finitions
	38230	BP – Carreleur mosaïste
	35509	TP carreleur chapiste
	39328	CAP – Carreleur Mosaïste
	37120	TP – Menuisier installateur
	37265	Réparateur conseil d'équipements électriques et électroniques
	39635	Technicien intégrateur des infrastructures et équipements connectés
	37055	Poseur agenceur de cuisines et salles de bains
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
		CQP poseur de cuisines et/ou d'aménagement intérieur
	35974	CAP menuisier installateur
E-Commerce	36743	Chef de projet e-commerce
	36865	Vendeur conseil omnicanal
Restauration	36428	Bac pro – Pilote de ligne de production
	39176	TP – Technicien de production industrielle
	38431	BP – Arts de la cuisine
	38661	TP – Technicien supérieur en production industrielle
	37105	MC5 – Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence professionnelle – Commercialisation des produits alimentaires
RH	36995	Chargé des ressources humaines
	38883	Manager des ressources humaines
Finance	35375	BUT Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière
Décoration/aménagement intérieur	39245	Décorateur d'intérieur et aménagement

## **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

## **Article 4 | Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

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

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 13 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 24 avril 2025**

relatif aux embauches par contrats CDI et CDD  
(articles 18 et 19 de la convention collective)

NOR : ASET2550607M

IDCC : 2247

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

**PLANETE CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FSPBA CGT ;**

**SNECAA CFE-CGC ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 18 et 19 relatifs aux embauches par contrat à durée indéterminée et par contrat à durée déterminée des salariés de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture impose à l'employeur de remettre au salarié embauché de nouvelles informations.

Ces avenants visent à intégrer ces obligations d'informations dans la convention collective afin que celles-ci soient bien appliquées par l'ensemble des entreprises.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

Les articles 18 et 19 sont modifiés comme suit :

## « Article 18 | *Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)*

### 1° L'embauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales, conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- h) Mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) Régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et contrats de protection sociale complémentaire auxquels est rattaché le salarié ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées ;
- l) Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement ;
- m) Le droit à la formation assuré par l'employeur ;
- n) Procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les trois mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

### 2° La période d'essai

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est modulable entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :

- classes A à C : 2 mois, renouvelable une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;
- classe D : 3 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ;
- classes E et F : 4 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ;
- classes G et H : 4 mois, renouvelable une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-26 du code du travail), soit :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

### **3° La modification du contrat**

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec AR ; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification.

#### **Article 19 | *Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)***

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## 1° L'embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales, conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- h) Mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) Régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et contrats de protection sociale complémentaire auxquels est rattaché le salarié ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées ;
- l) Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- m) Le droit à la formation assuré par l'employeur ;
- n) Procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- o) Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du code du travail ;
- p) Raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ;
- q) nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement ;
- r) Désignation du poste de travail ;
- s) Taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.



## 2° La période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum courant entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins une semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai prévenance qui ne saurait être inférieur à :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

## 3° Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du code du travail). »

*Fait à Paris, le 24 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

## **Accord du 22 avril 2025**

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

NOR : ASET2550598M

IDCC : 3248

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

**UIMM Vimeu,**

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 22 avril 2025 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.

Cette négociation s'est tenue après échanges concernant la situation économique et sociale notamment des différents secteurs d'activité du territoire du Vimeu, sur les 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. 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 à savoir les salariés occupant des emplois relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Vimeu, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,16 €.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension et chargent l'UIMM Vimeu des démarches appropriées.

## **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 du Vimeu.

## **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 d'Abbeville.

Comme mentionné à l'article 3, les formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

*Fait à Woincourt, le 22 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 21 mai 2025**

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

NOR : ASET2550597M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Grand Hainaut,**

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**

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Un précédent accord avait été conclu le 27 mars 2023, pour une durée de deux ans, entre l'UIMM Grand Hainaut et les organisations syndicales CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC.

Face au contexte actuel qui se dégrade fortement, les parties souhaitent mettre en place un nouvel accord afin de permettre aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dans le cadre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

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

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- maintenir et développer l'attractivité de la branche Métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

### Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le Grand Hainaut représente 68 % des effectifs salariés de l'industrie avec environ 30 000 salariés et un peu moins de 500 entreprises. On retrouve sur ce territoire de gros donneurs d'ordres du secteur automobile ou ferroviaire mais la majorité des entreprises sont des TPE-PME réparties dans 6 grands secteurs d'activité de la Métallurgie (automobile, transformation des métaux et produits métalliques, mécanique, matériels et équipements, ferroviaire, équipements énergétiques, électrique, électronique et numérique, aéronautique, spatial et défense).

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment de rapport de février 2025 de l'observatoire des compétences de l'industrie.

■ Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

Panorama emploi, compétences et formation de l'inter-industrie en Hauts-de-France :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

Autres études :

*Le lien vers l'étude batterie :*

[https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022\\_Prospective-des-besoins-en-compences-de-la-filire-des-batteries-en-France\\_Vdiffusion-large-1.pdf](https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compences-de-la-filire-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf)

*Étude Edec automobile :*

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/>

*Étude industries mécaniques :*

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/etude-prospective-de-limpact-de-levolution-des-industries-mecaniques>

L'ensemble de ces études fait ressortir les principaux éléments suivants :

## 1. Éléments conjoncturels

- une dégradation de la visibilité sur les investissements due à :
  1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, des difficultés d'approvisionnement ;
  2. Une pression sur les composants ;
  3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie...
  4. Des événements géopolitiques mondiaux sources d'instabilité et d'incertitudes ;
- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables ;
- une baisse de l'emploi salarié dans l'inter-industrie de 24 % entre 2026 et 2023 ;
- un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale malgré une baisse continue de 2014 à 2023 (12,3 % de taux de chômage pour la région de Maubeuge au 1<sup>er</sup> trimestre 2024, le plus haut taux de la région des Hauts-de-France) ;
- une population vieillissante et en diminution ;
- des facteurs extérieurs liés au contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, et politique ainsi que le positionnement de certains donneurs d'ordres ;
- les enjeux environnementaux et réglementaires ;
- l'accroissement de la performance de l'outil de production et la digitalisation et numérisation des process ;
- la diversification des activités vers de nouveaux marchés et l'innovation pour proposer de nouveaux produits et services ;
- une tension du marché du travail : les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement.

## 2. Évolution des métiers

L'étude de l'observatoire des compétences met en avant plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles et 41 % des recrutements sont liés à la production et la maintenance. Parmi les métiers en tension, figurent des métiers tels que soudeurs, chaudronniers ou encore techniciens de maintenance.

Deux principales raisons expliquent les difficultés de recrutement des entreprises : le manque de candidats (69 %) et le manque de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 37 000 salariés à prévoir sur la période 2025-2030 (mobilités externes et départs à la retraite) dont 40 % concerneront les métiers de la famille « production et assemblage ».

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle ;
- de nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles est concerné : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de l'arrondissement d'Avesnes ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

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

### 1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de production, aux métiers confrontés à des mutations technologiques et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formation éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification (CQP, Bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique, etc.) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation pour laquelle aucune certification n'existe.

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

#### Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

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

La prise en charge des actions engagées sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).



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

## 2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

### Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

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

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra *a minima* bénéficier d'une information sur le suivi de l'accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 7 | Publicité de l'accord**

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

### **1. Notification**

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

### **2. Publicité**

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

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

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Maubeuge, le 21 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 23 mai 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025  
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2550596M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Champagne-Ardenne,**

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 23 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

**Article 1<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. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de la Marne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025.

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

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

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

## **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 Reims.

*Fait à Reims, le 23 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-25 du 21 juin 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7003   Conserveries coopératives et SICA</b> : avenant n° 128 du 4 décembre 2024 .....	62
<b>IDCC 7004   Coopératives agricoles laitières</b> : avenant n° 2 du 11 mars 2025 .....	64
<b>IDCC 7006   Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (Métropole)</b> : avenant n° 99 du 3 décembre 2024.....	66
<b>IDCC 7008   Personnel des organismes de contrôle laitier</b> : avenant n° 16 du 6 novembre 2024.....	68
<b>IDCC 7021   Sélection et reproduction animales</b> : avenant n° 15 du 6 novembre 2024 relatif aux rémunérations annuelles et mensuelles minimales .....	70
<b>IDCC 8241   Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre-Val de Loire)</b> : avenant n° 72 du 2 avril 2025.....	74
<b>IDCC 8412   Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace)</b> : avenant n° 41 du 24 mars 2025.....	78

Avenant n° 128 du 4 décembre 2024

NOR : AGRS2597087M

IDCC : 7003

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP section fruits et légumes frais ;**

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP section fruits et légumes transformés ;**

**Fédération française teillage du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l’agriculture CFTC Agri,**

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup> | Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2025

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les salaires mensuels minima sont fixés à :

Échelon	Salaire mensuel
A1	1 801,80 €
A2	1 816,56 €
B1	1 829,86 €
B2	1 846,50 €
C1	1 867,10 €
C2	1 900,29 €
C3	1 925,19 €
C4	1 958,39 €
D1	1 996,29 €
D2	2 036,76 €

Échelon	Salaire mensuel
D3	2 107,44 €
D4	2 223,79 €
E1	2 304,40 €
E2	2 418,80 €
E3	2 593,75 €
E4	2 755,26 €
F	2 974,38 €
G	4 147,36 €

## Article 2 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la CCN 7003, y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 4 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 11 mars 2025

NOR : AGRS2597088M

IDCC : 7004

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :  
**Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien ;**  
**Coopération agricole laitière,**  
d’une part,  
et le(s) syndicat(s) de salariés :  
**CFDT ;**  
**CFE-CGC,**  
d’autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup>

La grille de salaires contenue à l’article 8.2 de l’annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières du 7 juin 1984 portant dispositions spécifiques aux coopé-  
ratives fruitières des départements de l’Ain, du Doubs et du Jura est modifiée comme suit à effet  
au 1<sup>er</sup> mai 2025.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire en euros	Salaire mensuel Base 151,67 heures
200	11,88	1 801,84
220	12,90	1 956,54
240	13,17	1 997,49
250	13,65	2 070,30
260	13,86	2 102,15
280	14,16	2 147,65
300	14,81	2 246,23
380	21,28	3 227,54

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.



## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS Bourgogne Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Morre, le 11 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : 7006 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (Métropole)**

**Avenant n° 99 du 3 décembre 2024**

NOR : AGRS2597086M

IDCC : 7006

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP section fruits et légumes frais ;**

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP section fruits et légumes transformés ;**

**Fédération française teillage du lin FESTAL ;**

**Fédération française de la déshydratation FND,**

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l’agriculture CFTC,**

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2024**

À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2024, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 11,88 €
210	12,00 €
220	12,09 €
250	12,21 €
270	12,29 €
290	12,44 €
320	12,61 €
350	13,04 €

Coefficient	Salaire horaire minimum
380	13,43 €
410	13,88 €
440	14,39 €
470	14,85 €
500	15,38 €
550	16,13 €
610	16,98 €
720	18,73 €
840	20,61 €

## Article 2 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale 7006, y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 3 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 16 du 6 novembre 2024

NOR : AGRS2597090M

IDCC : 7008

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

**ELIANCE Association, anciennement « France Conseil Élevage FCEL »,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Confédération française démocratique du travail CFDT Agri Agro ;**

**Union nationale des syndicats autonomes UNSA 2A,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les rémunérations minimales garanties de la convention collective nationale du 16 septembre 2002 sont fixées à l'article 27 de la convention. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, elles sont exprimées en euros bruts annuels et décorrélées de la valeur du point CL.

Il est rappelé que la convention prévoit toujours l'existence d'un point « contrôle laitier », car pour des raisons historiques ce paramètre sert de référence dans les entreprises de la branche pour exprimer différents avantages et éléments de rémunération.

La négociation des rémunérations minimales garanties et de la valeur du point sont de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale du 16 septembre 2002.

Le présent accord a pour objet d'acter l'accord salarial trouvé lors de la commission du 6 novembre 2024, en modifiant la grille hiérarchique et la valeur du point CL pour l'année 2025.

### Article 1<sup>er</sup> | **Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles**

La valeur du point visé à l'article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 est portée à 6,78 euros bruts.

La nouvelle grille des rémunérations minimales de branche visée à l'article 27 est exprimée en euros bruts annuels, avec un montant de 21 828 € en classe 1 niveau I et 31 688 € en classe 8 niveau III.

Grille annuelle :

Niveau	Classe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I	21 828 €	22 077 €	22 350 €	22 600 €	23 756 €	25 542 €	27 486 €	29 587 €
II	22 077 €	22 214 €	22 443 €	23 125 €	24 649 €	26 435 €	28 537 €	30 638 €
III		22 350 €	22 600 €	23 756 €	25 542 €	27 486 €	29 587 €	31 688 €

Cette grille annuelle remplace celles résultant de tout avenant ou recommandation patronale antérieurs.

Comme convenu entre les partenaires sociaux début 2023, une grille mensuelle est présentée à titre purement informatif :

Niveau	Classe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I	1 819 €	1 840 €	1 863 €	1 883 €	1 980 €	2 129 €	2 291 €	2 466 €
II	1 840 €	1 851 €	1 870 €	1 927 €	2 054 €	2 203 €	2 378 €	2 553 €
III		1 863 €	1 883 €	1 980 €	2 129 €	2 291 €	2 466 €	2 641 €

## Article 2 | Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## Article 3 | Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

## Article 4 | Dépôts. Notification

Conclu en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 6 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7021 | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE**  
**(Entreprises)**  
**(15 avril 2008)**

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,  
*Journal officiel* du 20 décembre 2008)

## **Avenant n° 15 du 6 novembre 2024** relatif aux rémunérations annuelles et mensuelles minimales

NOR : AGRS2597089M

IDCC : 7021

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

**Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Confédération française démocratique du travail CFDT Agri Agro ;**

**Union nationale des syndicats autonomes UNSA 2A,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Exposé des motifs**

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe 2D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet de modifier et valoriser la grille hiérarchique de RAM et de RMM.

### **Article 1<sup>er</sup> | Majoration de l'indice de valorisation des RAM**

L'indice de valorisation (IV) servant au calcul des RAM pour 2024 est porté à 139,65 euros par effet d'une hausse de 3,23 % au 1<sup>er</sup> octobre 2024 sur tous les niveaux, soit une hausse en masse annuelle 2024 de 0,8075 %.

La grille des RAM pour l'année 2024 figure en annexe 1.

## **Article 2 | Majoration de l'indice de valorisation des RMM**

Consécutivement, l'indice de valorisation servant au calcul des RMM est augmenté dans les mêmes conditions que l'IV de RAM.

Il est porté au 1<sup>er</sup> octobre 2024, pour tous les niveaux, à 10,742 euros.

La grille des RMM au 1<sup>er</sup> octobre 2024 figure en annexe 1.

## **Article 3 | Date d'application**

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant. Elle annule et remplace celle fixée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2023.

## **Article 4 | Clause de revoyure**

Le présent avenant a comme effet de faire évoluer la grille pour couvrir l'inflation en masse 2023, d'une part, et 2024 sous réserve d'une inflation en masse 2024 au plus égale à 1,8 %, d'autre part. En cas d'une inflation en masse 2024 supérieure à 1,8 %, il conviendrait de réunir à nouveau la CMN IA.

## **Article 5 | Extension**

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

## **Article 6 | Dépôts. Notification**

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 6 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille RAM et RMM au 1<sup>er</sup> octobre 2024 (avenant n° 15 du 6 novembre 2024)

Points de cotation	Niveaux	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootchnie	Insémination	Transplantation embryonnaire	Technico commerciale	Administration	Comptabilité	Informatique	Transport	Entretien
725	22	224	31 281,60 €	2 406,21 €								Comptable 2°			
700															
699	21	220	30 723,00 €	2 363,24 €				TI <sup>(1)</sup> coordina- teur			Assistant direc- tion				
675															
674	20	216	30 164,40 €	2 320,27 €	Chef de taurel- lerie					Animateur technico- commercial					
650															
649	19	212	29 605,80 €	2 277,30 €			Tech. création génétique		Technicien TE						
625															
624	18	208	29 047,20 €	2 234,34 €			Tech. diffu- sion géné- tique	TI <sup>(1)</sup> spécialisé					Technicien informatique		
600															
599	17	204	28 488,60 €	2 191,37 €				TI <sup>(1)</sup> qualifié				Comptable 1°			
575															
574	16	200	27 930,00 €	2 148,40 €											
550															
549	15	196	27 371,40 €	2 105,43 €						Agent tech- nico-com- mercial					
525															
524	14	192	26 812,80 €	2 062,46 €	Taurelier resp. équipe			TI <sup>(1)</sup>							
500															
499	13	188	26 254,20 €	2 019,50 €				TI <sup>(1)</sup> débutant			Assistant spé- cialisé				
475															



Points de cotsation		Niveaux	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootchnie	Insémination	Transplantation embryonnaire	Technico commerciale	Administration	Comptabilité	Informatique	Transport	Entretien
474	12	184	25 695,60 €	1 976,53 €			Laborantin 2°									
450																
449	11	180	25 137,00 €	1 933,56 €												
425																
424	10	178	24 857,70 €	1 912,08 €			Laborantin répart. livreur								Transport d'animaux	
400																
399	9	176	24 578,40 €	1 890,59 €	Taurelier spécialisé	Laborantin répartiteur						Assistant administratif	Aide-comptable	Assistant informatique		
375																
374	8	174	24 299,10 €	1 869,11 €												
350																
349	7	172	24 019,80 €	1 847,62 €	Taurelier										Livreur répartiteur	Agent d'entretien
325																
324	6	170	23 740,50 €	1 826,14 €		Laborantin 1°										
300																
299	5	168	23 461,20 €	1 804,66 €		Employé de laboratoire						Agent administratif	Agent comptabilité	Opérateur saisie	Livreur	Agent de propriété
175																
Au 1 <sup>er</sup> octobre 2024 :			IV =	139,65 €	10,7420 €											
[1] TI : technicien d'insémination.																

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : 8241 | **ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES  
ET SCIERIES AGRICOLES**

**(Centre-Val de Loire)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1987)**

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,

*Journal officiel* du 9 février 1988)

## Avenant n° 72 du 2 avril 2025

NOR : AGRS2597092M

IDCC : 8241

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

**Union régionale centre des professionnels du bois URCB ;**

**Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**CFTC Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 23 les salaires des différentes catégories professionnelles définies à l'article 21 sont modifiés comme il suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025 :

#### Section 1 | Personnel ouvrier d'exploitation forestière et de scierie agricole

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, AB 100	11,88 €	1 801,80 €
Niveau 2, 1 <sup>er</sup> échelon, C 105	11,90 €	1 804,87 €
Niveau 2, 2 <sup>e</sup> échelon, D 110	11,94 €	1 810,94 €
Niveau 3, 1 <sup>er</sup> échelon, E 115	11,99 €	1 818,52 €
Niveau 3, 2 <sup>e</sup> échelon, F 125	12,02 €	1 823,07 €
Niveau 3, 3 <sup>e</sup> échelon, G 135	12,07 €	1 830,66 €

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 4, 1 <sup>er</sup> échelon, H 150	12,19 €	1 848,86 €
Niveau 4, 2 <sup>e</sup> échelon, I 170	12,98 €	1 968,68 €
Niveau 4, 3 <sup>e</sup> échelon, J 200	14,34 €	2 174,95 €

## Section 2 | Personnel ouvrier dans les emplois de sylviculture

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, 100	11,88 €	1 801,80 €
Niveau 2, 120	12,00 €	1 820,04 €
Niveau 3, 140	12,12 €	1 838,24 €
Niveau 4, 160	12,48 €	1 892,84 €
Niveau 5, 170	12,98 €	1 968,68 €
Niveau 6, 180	13,40 €	2 032,38 €

## Section 3 | Salaire du personnel administratif, commercial et technique

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, K 100	11,88 €	1 801,80 €
Niveau 2, 1 <sup>er</sup> échelon, L 110	11,94 €	1 810,94 €
Niveau 2, 2 <sup>e</sup> échelon, M 120	12,00 €	1 820,04 €
Niveau 3, 1 <sup>er</sup> échelon, N 135	12,07 €	1 830,66 €
Niveau 3, 2 <sup>e</sup> échelon, O 150	12,19 €	1 848,86 €
Niveau 4, P 170	12,98 €	1 968,68 €
Niveau 5, 1 <sup>er</sup> échelon, Q 190	13,76 €	2 086,98 €
Niveau 5, 2 <sup>e</sup> échelon, R 210	14,61 €	2 215,90 €
Niveau 6, 1 <sup>er</sup> échelon, S 240	15,93 €	2 416,10 €
Niveau 6, 2 <sup>e</sup> échelon, T 270	17,25 €	2 616,30 €

## Section 4 | Salaire des agents de maîtrise

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, U 190	13,76 €	2 086,98 €
Niveau 2, 1 <sup>er</sup> échelon, V 230	15,46 €	2 344,82 €
Niveau 2, 2 <sup>e</sup> échelon, W 270	17,25 €	2 616,30 €
Niveau 3, 1 <sup>er</sup> échelon, X 320	19,44 €	2 948,46 €
Niveau 3, 2 <sup>e</sup> échelon, Y 370	21,69 €	3 289,72 €

## Section 5 | Salaires des cadres

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, 280	17,60 €	2 669,39 €
Niveau 2, 360	21,17 €	3 210,85 €
Niveau 3, 420	23,79 €	3 608,23 €
Niveau 4, 460	25,50 €	3 867,59 €
Niveau 5, 480	26,41 €	4 005,60 €
Niveau 6, 510	27,73 €	4 205,81 €
Niveau 7, 550	29,46 €	4 468,20 €
Niveau 8, 600	31,68 €	4 804,91 €

## Article 2

En application de l'article 29, les salaires à la tâche sont rémunérés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025 :

Nature de la tâche affectée		Prix à la tâche	Frais de mécanisation	Total
Abattage chêne avec ébranchage et découpe	m <sup>3</sup> Futaie	7,71	1,25	8,96
	m <sup>3</sup> Taillis/futaie	7,98		9,23
Abattage grume feuillus avec ébranchage et découpe	m <sup>3</sup> Hêtre Merisier Châtaigner Autres	7,52	1,25	8,77
Abattage grume résineux coupe blanc étoc	m <sup>3</sup>	5,96	1,25	7,21
Abattage grume résineux éclaircie	m <sup>3</sup>	6,67	1,25	7,92
Autres	m <sup>3</sup> Peupliers	6,57	1,25	7,82
Bois d'industrie	Stère	7,82	2,16	9,98
Bois de trituration	Stère	7,78	2,16	9,94
Bois de chauffage	Stère	7,85	2,16	10,01
Foisonnement	De gré à gré dans les limites fixées par l'article 30-b-5 de la convention collective			
Autres	De gré à gré			

### Article 3

Le présent avenant, qui porte exclusivement sur les salaires minimaux de la branche, ne prévoit pas, compte tenu de sa nature, de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

### Article 4

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, mentionnée à l'article 23 *bis*, est portée à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025 à :

- 6,10 euros pour les salariés des exploitations forestières et scieries agricoles ;
- 6,10 euros pour les salariés des exploitations sylvicoles.

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant prenant effet le 1<sup>er</sup> juin 2025 qui sera déposé au pôle « politique du travail » de la DREETS, 12, place de l'Étape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

*Fait à Blois, le 2 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **8412** | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES**  
**(Lorraine et Alsace)**  
**(7 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1988,  
*Journal officiel* du 17 septembre 1988)

## Avenant n° 41 du 24 mars 2025

NOR : AGRS2597091M

IDCC : 8412

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

**Fédération nationale du bois et les fédérations des exploitants forestiers et scieurs du Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois. Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs. »

Le Smic horaire est fixé à 11,88 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau		Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
1	AB	100	11,88	1 801,84
2	C	105	11,91	1 806,39
	D	110	11,94	1 810,94
3	E	115	11,97	1 815,49
	F	125	11,99	1 818,52
	G	135	12,02	1 823,07
4	H	150	12,43	1885,26
	I	170	13,35	2 024,79
	L	180	13,79	2 091,53
	J – M	200	14,7	2 229,55
	K	220	15,29	2 319,03
	N	250	16,56	2 511,66

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau		Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
4	O	200	14,7	2 229,55
5	P	250	16,56	2 511,66
7	R	275	17,62	2 672,43
6	Q	300	18,66	2 830,16
7	S	350	20,83	3 159,29
8	U	400	22,98	3 485,38
7	T a	440	24,68	3 743,22
	T b	450	25,11	3 808,43
8	V	460	25,55	3 875,17
	W	520	28,11	4263,44

## Article 2

Pour les cadres de la troisième catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

### Article 3

L'annexe II de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 56 de la convention collective est fixée à 5,20 €. »

### Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des scieries agricoles et activités connexes. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

### Article 5

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.

### Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe et Moselle de la DREETS Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant sa signature.

*Fait à Nancy, le 24 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250250-000625

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---