Avenant du 16 janvier 2025 à l'accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels dans les secteurs des Entrepreneurs de la Boulangerie, de la Viennoiserie, de la Pâtisserie et des Professionnels de l'Œuf

Entre, d'une part :

- La Fédération des Entrepreneurs de Boulangerie (FEB)
- Le Syndicat National des Industriels et Professionnels des Œufs (SNIPO)

Et, d'autre part :

- La Fédération Générale Agro-alimentaire CFDT (FGA-CFDT)
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation des Tabacs et activités annexes FO (FGTA-FO)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forêts CGT (FNAF-CGT)
- La Fédération des syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CFTC CSFV)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC (CFE-CGC AGRO)

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Suite à l'augmentation du SMIC au 1er novembre 2024, les partenaires sociaux souhaitent revaloriser les salaires minima conventionnels de la branche.

Il est rappelé qu'une nouvelle classification des emplois dans la branche est en cours de déploiement et applicable au plus tard le 1er janvier 2026 dans toutes les entreprises.

Dans ce cadre, depuis le 13 février 2024 et ce jusqu'à la date de transposition définitive de la classification dans les entreprises de la branche, ces dernières doivent appliquer les grilles de salaires minima conventionnels afférentes à leurs champs sectoriels.

C.C. E.P. P.S. G.L. A.D.

Ainsi, durant cette période transitoire, les partenaires sociaux ont convenu de négocier 3 grilles des salaires minima conventionnels dont :

- 1 grille de transposition pour les entreprises qui auront transposé la nouvelle classification ;

- Et 2 grilles sectorielles (Boulangerie-Pâtisserie et Œufs) pour les autres entreprises qui n'auront pas encore transposé la nouvelle classification.

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les grilles de salaires minima conventionnels au 1er février 2025.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L.2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 – Grille de transposition harmonisée

Pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

A compter du 1er février 2025 la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveau	Echelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	A	1	1 804,80 €
		2	1 814,33 €
	B	1	1 825,01 €
		2	1 839,61 €
	C	1	1 855,52 €
		2	1 872,23 €
		3	1 892,82 €
	D	1	1 917,72 €
		2	1 933,07 €
		3	1 954,33 €

	E	1	1 988,82 €
		2	2 020,64 €
		3	2 074,18 €
TAM	F	1	2 201,48 €
		2	2 222,39 €
		3	2 253,51 €
	G	1	2 299,58 €
		2	2 342,12 €
		3	2 412,38 €
	H	1	2 544,01 €
		2	2 610,15 €
		3	2 718,47 €
	I		2 891,30 €
Cadre	J	1	3 070,81 €
		2	3 175,22 €
		3	3 280,00 €
	K	1	3 461,53 €
		2	3 648,45 €
		3	3 834,52 €
Cadre	L	1	4 019,73 €
		2	4 276,99 €
		3	4 578,52 €
	M		5 161,52 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit…) ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des Œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

Article 2 – Grille des salaires des minima conventionnels de la Boulangerie-Pâtisserie

Pour les entreprises du secteur de la Boulangerie-Pâtisserie n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

A compter du 1er février 2025, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
0/E	OE1	1814,33€
	OE2	1825,01€
	OE3	1839,61€
	OE4	1872,23€
	OE5	1917,72€
	OE6	1988,82€
	OE7	2074,18€
TAM	TAM1	2201,48€
	TAM2	2342,12€
	TAM3	2544,01€
	TAM4	2718,47€
	TAM5	2891,30€

Cadres	CA1	3070,81€
	CA2	3461,53€
	CA3	4019,73€
	CA4	4578,52€
	CA5	5161,52€

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit…) ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 3 - Grille des salaires des minima conventionnels des Œufs

Pour les entreprises du secteur des Œufs n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

Niveau	Echelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois (1)
I	1	1.804,80	23.462,24
	2	1.814 ,33	23.586,29
	3	1.826,65	23.746,45
II	1	1.835,95	23.867,35
	2	1.845,24	23.988,12
	3	1.854,54	24.109,02
III	1	1.864,86	24.243,18
	2	1.875,19	24.377,47
	3	1.885,52	24.511,76
IV	1	1.901,01	24.713,13
	2	1.916,50	24.914,50
	3	1.931,99	25.115,87

V	1	2.109,85	27.428,05
	2	2.055,62	26.723,06
	3	2.091,39	27.188,07
VI	1	2.164,08	28.133,04
	2	2.222,50	28.892,50
	3	2.282,51	29.672,63
VII	1	2.470,01	32.110,13
	2	2.617,39	34.026,07
	3	2.764,76	35.941,88
VIII	1	3.060,72	39.789,36
	2	3.356,67	43.636,71
	3	3.788,11	49.245,43
IX	1	4.502,43	58.531,59
	2	4.932,68	64.124,84
	3	5.485,35	71.309,55

(1) : sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minimas applicables avant celle-ci.

- Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie "employés-ouvriers".
- Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie "agents de maîtrise".
- Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie "cadres".

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au **1er février 2025.** Ainsi, au regard de la date d'extension du présent avenant, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant depuis le 1er février 2025.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé également que le niveau de rémunération annuelle garantie tel que visé ci-dessus est applicable sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minimas applicables avant celle-ci.

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit…) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2025, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.
Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent avenant sera entré en vigueur.

Article 4 - Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales

Article 5 – Dépôt et Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025.

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

Organisations professionnelles représentatives :

- FEDERATION DES ENTREPRENEURS DE BOULANGERIE – FEB

Antoine Deschamps

Certified by yousign

- SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIELS ET PROFESIONNELS DES ŒUFS - SNIPO

Organisations syndicales représentatives :

- FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE – F.G.A. - C.F.D.T.

Emilie Pommier-Buffat

Certified by yousign

- FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET DES SECTIONS CONNEXES – F.G.T.A. – F.O.

Christian Cretier

Certified by yousign

- FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE ET FORESTIERE – F.N.A.F. - C.G.T.

- LA FEDERATION DES SYNDICATS CFTC « COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE » - C.F.T.C. – C.S.F.V.

Philippe Soulard

Certified by yousign

- FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE – C.F.E. - C.G.C.

Guillaume Le Gall

Certified by yousign