



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-40

16 octobre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-40 du 16 octobre 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-40.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-40 du 16 octobre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bâtiment (Haute-Garonne) : dénonciation par lettre du 28 février 2018 de la fédération du BTP de Haute-Garonne de la convention collective du 19 janvier 1963 et de l'ensemble de ses avenants (Haute-Garonne).....	4
Bâtiment (Loire [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la fédération du BTP de la Loire de la convention collective du 13 octobre 1995 et de l'ensemble de ses avenants (Loire)	5
Bâtiment (Moselle) : dénonciation par lettre du 13 février 2018 de la fédération BTP de la Moselle de la convention collective du 22 mars 1955 et de l'ensemble de ses avenants (Moselle)	6
Hospitalisation privée : avenant du 28 juin 2021 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux salaires.....	7
Huissiers de justice : avenant n° 76 du 9 septembre 2021 relatif au contrat de professionnalisation.....	9
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 88 du 21 avril 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mai 2021	14
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 24 juin 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2021.....	16
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 24 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2021 (Ille-et-Vilaine et Morbihan)	19

Convention collective

IDCC : 357 | **BÂTIMENT**
(Haute-Garonne)

Dénunciation par lettre du 28 février 2018

de la fédération du BTP de Haute-Garonne
de la convention collective du 19 janvier 1963 et de l'ensemble de ses avenants
(Haute-Garonne)

NOR : ASET2150965M

IDCC : 357

Fédération ou BTP de la Haute-Garonne
Immeuble le Belvédère
11, boulevard des Récollets, CS 97802
31078 Toulouse Cedex 4

Toulouse, le 28 février 2018.

Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation, pour les seules entreprises de bâtiment de :

- la convention collective du bâtiment, de l'équipement électrique et des travaux publics de la Haute-Garonne du 19 janvier 1963 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 1886 | **OUVRIERS**

(Loire)

(13 octobre 1995)

(Bulletin officiel n° 1995-7 bis)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 1996, *Journal officiel* du 19 mars 1996)

Dénonciation par lettre du 12 février 2018

de la fédération du BTP de la Loire
de la convention collective du 13 octobre 1995 et de l'ensemble de ses avenants
(Loire)

NOR : ASET2150963M

IDCC : 1886

Fédération du bâtiment et des travaux publics de la Loire
17, rue de l'Apprentissage, CS 80045
42002 Saint-Étienne Cedex 1

Saint-Etienne, le 12 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

- la convention collective départementale des ouvriers du bâtiment de la Loire du 13 octobre 1995 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local à l'exclusion du premier avenant correspondant..

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective

IDCC : 80 | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Moselle)

Dénonciation par lettre du 13 février 2018

de la fédération BTP de la Moselle
de la convention collective du 22 mars 1955 et de l'ensemble de ses avenants
(Moselle)

NOR : ASET2150967M

IDCC : 80

Fédération BTP de la Moselle
3, rue Jean-Antoine Chaptal
CS 35580
57078 Metz Cedex 03

Metz, le 13 février 2018.

Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective du bâtiment de la Moselle du 22 mars 1955 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaires, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Avenant du 28 juin 2021
à l'annexe du 10 décembre 2002
relative aux salaires

NOR : ASET2150962M

IDCC : 2264

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

SYNERPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7.19, à compter du 1^{er} septembre 2021.

Article 2

Compte tenu de la proximité du salaire minimum hiérarchique conventionnel du présent avenant par rapport au Smic dès lors qu'une annonce publique gouvernementale sera faite conduisant à un relèvement potentiel du Smic, les partenaires sociaux s'engagent indépendamment des négociations annuelles de branches ordinaires obligatoires à ouvrir dans un délai de deux semaines une négociation salariale afin de redéfinir le niveau des salaires conventionnels impactés par ladite annonce.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} septembre 2021 aux établissements adhérents du Synerpa.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 28 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 76 du 9 septembre 2021
relatif au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2150950M

IDCC : 1921

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

HJF ;

CNCJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNSECP CGT ;

FEC FO SERVICES,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences et d'enrichissement personnel et constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, ils souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus simples et plus facilement mobilisables.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi du 5 septembre 2018 et le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020, sont venus compléter ce dispositif.

Le présent accord reprend l'ensemble des dispositions sur le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ». Les partenaires sociaux s'en-

gagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

Article 1^{er} | *Objet et champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

Les parties au présent avenant rappellent que le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

« Conformément aux dispositions du code du travail et notamment de l'article L. 6325-12 du code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation. La durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires peut être allongée à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, soit pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, les bénéficiaires d'un minima social ou d'un contrat unique d'insertion. Conformément aux dispositions du code du travail et notamment de l'article L. 6325-14, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre de contrats à durée indéterminée, pour l'ensemble des bénéficiaires de ces enseignements. »

Article 2 | *Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

Article 2.1 | *Contrat de professionnalisation*

2.1.1. Objet

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

2.1.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

2.1.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du personnel des études d'huissier de justice.

2.1.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, et dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux prévoient que la durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

2.1.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Article 2.2 | *Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

2.2.1. Objet

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié 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.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

2.2.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;

- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

2.2.3. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du personnel des études d'huissier de justice.

Elle peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

2.2.4. Certifications professionnelles visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance est fixée par les partenaires sociaux. Elle tient compte des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

2.2.5. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, et au présent accord, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux validations des acquis de l'expérience.

2.2.6. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14, la reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les durées des actions de formation prévues pour le contrat de professionnalisation définies à l'article 2.1.5 du présent accord.

Article 3 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux des huissiers de justice ont considéré qu'un avenant portant sur le contrat de professionnalisation applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 6 | Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des études d'huissiers de justice.

Article 7 | Demande d'extension

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

Fait à Paris, le 9 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : 1607 | **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES
ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES
D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

Avenant n° 88 du 21 avril 2021

relatif aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} mai 2021

NOR : ASET2150970M

IDCC : 1607

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

FJP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGMM CFTD ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant rappellent qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 2 du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rappelant 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.

La grille fixée à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

Les parties signataires indiquent enfin que, compte-tenu des typologies d'entreprises de la branche, le contenu du présent avenant ne justifiait pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 2

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coef.	0 à 3ans	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	15	Grille de calcul ancienneté
115	1 565	1 588	1 611	1 633	1 656	1 679	759
118	1 572	1 595	1 618	1 641	1 664	1 687	763
123	1 579	1 603	1 626	1 650	1 674	1 697	786
130	1 586	1 611	1 635	1 660	1 685	1 709	818
138	1 595	1 621	1 647	1 672	1 698	1 724	854
143	1 603	1 629	1 655	1 681	1 708	1 734	876
155	1 615	1 643	1 671	1 699	1 727	1 755	929
170	1 656	1 686	1 716	1 746	1 776	1 806	1 000
180	1 711	1 743	1 774	1 805	1 837	1 868	1 046
190	1 770	1 803	1 835	1 868	1 901	1 933	1 088
200	1 833	1 867	1 901	1 935	1 969	2 003	1 135
212	1 913	1 948	1 984	2 020	2 056	2 091	1 191
220	1 955	1 992	2 028	2 065	2 102	2 139	1 227
255	2 185	2 226	2 268	2 310	2 351	2 393	1 387
290	2 419	2 465	2 512	2 558	2 604	2 650	1 543
310	2 549	2 598	2 647	2 696	2 745	2 794	1 636
330	2 671	2 723	2 775	2 826	2 878	2 930	1 724
370	3 321	3 378	3 435	3 492	3 549	3 607	1 907
440	3 401	3 468	3 534	3 601	3 668	3 735	2 225
480	3 667	3 740	3 812	3 884	3 956	4 028	2 406
520	3 930	4 007	4 085	4 163	4 240	4 318	2 588
560	4 194	4 277	4 361	4 444	4 527	4 610	2 769

Article 3

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} mai 2021.

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

Accord du 24 juin 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2021

NOR : ASET2150968M

IDCC : 863

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

UIMM 35-56,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des RAG applicables pour l'année 2021

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2021 sont les suivants :

Barème des rémunérations annuelles garanties

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers administratifs, techniciens, maîtrises d'atelier
V	395	31 562
	365	29 906
	335	27 250
	305	25 430

Niveau	Coefficient	Ouvriers administratifs, techniciens, maîtrises d'atelier
IV	285	24 000
	270	22 798
	255	21 726
III	240	20 923
	225	20 161
	215	19 885
II	190	19 761
	180	19 321
	170	19 126
I	155	19 029
	145	18 873
	140	18 734

Article 2 | Application des RAG conformément aux accords des 8 mars 1991, 31 mai 2002

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2021 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Afin de permettre l'extension de cet accord territorial, portant sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) des « mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine, l'UIMM 35-56 et les organisations syndicales signataires de cet accord RAG, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1, au motif que le présent accord porte sur des rémunérations minimales conventionnelles.

En effet les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient

Article 4 | Durée d'application de cet accord

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1^{er} juillet 2021 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2021 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2021. En cas d'arrivée en cours d'année 2021 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} juillet 2021, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} juillet 2021, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 5 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau dans l'hypothèse où l'évolution de l'inflation entraînerait une revalorisation du Smic qui impacterait le 1^{er} coefficient de la grille classification.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 24 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

Accord du 24 juin 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2021
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)

NOR : ASET2150969M

IDCC : 863

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

UIMM 35-56,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point

Article 1.1 | Fixation de la valeur du point

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1^{er} juillet 2021 sur la base d'une valeur de point de 4,50 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

Article 1.2 | Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1^{er} juillet 2021

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable, à compter du 1^{er} juillet 2021 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant :

Base : 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers (majoration de 5 % incluse)	Agents de maîtrise d'atelier (majoration de 7 % incluse)	Administratifs, techniciens
V	395		1 901,93	1 777,50
	365		1 757,48	1 642,50
	335		1 613,03	1 507,50
	305		1 468,58	1 372,50
IV	285	1 346,63	1 372,28	1 282,50
	270	1 275,75		1 215,00
	255	1 204,88	1 227,83	1 147,50
III	240	1 134,00	1 155,60	1 080,00
	225			1 012,50
	215	1 015,88	1 035,23	967,50
II	190	897,75		855,00
	180			810,00
	170	803,25		765,00
I	155	732,38		697,50
	145	685,13		652,50
	140	661,50		630,00

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

Article 1.3 | Durée d'application de cet accord

Cet accord sur la valeur du point s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

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

Afin de permettre l'extension de cet accord territorial, portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des « mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine, l'UIMM 35-56 et les organisations syndicales signataires de cet accord RMH, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1, au motif que le présent accord porte sur une valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

En effet les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des montants de primes d'ancienneté différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 24 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210400-001021

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
