



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

2022-09

12 mars 2022

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2022-09 du 12 mars 2022

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° 2022-09.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-09 du 12 mars 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 247 Habillement-industries : accord du 16 février 2022 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour répondre à une baisse durable d'activité	5
IDCC 275 Transport-aérien. Personnel-sol : avenant n° 96 du 25 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	9
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : accord du 8 février 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022.....	13
IDCC 493 Vins-spiritueux : avenant n° 24 du 4 février 2022 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2022	15
IDCC 937 Métallurgie (Creuse-Haute-Vienne) : avenant du 20 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022 (Haute-Vienne et Creuse)	19
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 65 du 20 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	24
IDCC 1164 Métallurgie (Vimeu) : accord du 31 janvier 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2022.....	28
IDCC 1164 Métallurgie (Vimeu) : accord du 31 janvier 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1 ^{er} mars 2022.....	31
IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 60 du 10 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022.....	34
IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 61 du 10 janvier 2022 relatif à la prime d'activité continue (PAC)	38
IDCC 1274 Métallurgie (Corrèze) : avenant n° 77 du 20 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022 (Corrèze)	40
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : avenant n° 1 du 25 novembre 2021 à l'accord du 1 ^{er} juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	44
IDCC 1561 Cordonnerie. Multiservice : avenant du 17 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	48
IDCC 1592 Métallurgie (Valenciennois) : accord du 12 janvier 2022 relatif à la revalorisation exceptionnelle de l'indemnité d'éloignement (art. 9.10 de la convention).....	51

IDCC 1606 Bricolage : avenant n° 1 du 31 janvier 2022 à l'accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mars 2022.....	54
IDCC 1813 Métallurgie (Maubeuge-Nord) : accord du 12 janvier 2022 relatif à la revalorisation exceptionnelle de l'indemnité frais de transport (art. 82 de la convention).....	57
IDCC 1909 Tourisme-organismes : avenant n° 33 du 18 janvier 2022 relatif aux abondements conventionnels du compte personnel de formation	60
IDCC 1938 Volailles-industries-transformation : accord du 20 janvier 2022 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2022.....	63
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 81 du 21 janvier 2022 relatif à la grille des salaires pour 2022	66
IDCC 2075 Œufs. Conditionnement-commercialisation : accord du 15 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	68
IDCC 2148 Télécommunications : avenant du 28 janvier 2022 à l'accord du 20 mars 2019 portant prorogation à la désignation de l'AFDAS.....	72
IDCC 2148 Télécommunications : accord du 28 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	74
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Aquitaine) : accord du 25 mai 2021 relatif à la valeur du point à compter du 1 ^{er} janvier 2021 (Aquitaine).....	77
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Bretagne) : accord du 23 juin 2021 relatif à la valeur du point à compter du 1 ^{er} juillet 2021 (Bretagne).....	79
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Lorraine) : accord du 27 mai 2021 relatif à la valeur du point à compter du 1 ^{er} janvier 2021 (Lorraine).....	81
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Picardie) : accord du 31 mai 2021 relatif à la valeur du point à compter du 1 ^{er} janvier 2021 (Picardie).....	83
IDCC 3013 Librairie : avenant n° 3 du 26 janvier 2022 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.....	85
IDCC 3233 Ciments industrie fabrication : avenant du 9 décembre 2021 relatif à la révision des dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	88
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : avenant du 9 décembre 2021 relatif à la révision de la convention collective nationale	108
IDCC 3236 Industrie et services nautiques : avenant du 11 février 2022 relatif aux diverses modifications de la convention	116

Accord(s) professionnel(s)

Bâtiment-ingénieur-cadre : avenant n° 74 du 20 janvier 2022 relatif aux appointements minimaux au 1 ^{er} février 2022.....	122
--	-----

Accord du 16 février 2022

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)
pour répondre à une baisse durable d'activité

NOR : ASET2250279M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

CTH CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le diagnostic économique partagé par les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement en octobre 2020 montrait l'impact sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, quels que soient les secteurs d'activité avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et de ses textes d'application, notamment le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après APLD) pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par un accord de branche conclu le 26 octobre 2020, mettre à la disposition des entreprises les moyens permettant d'assurer leur pérennité face à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi des salariés.

Cet accord, dont l'arrêté d'extension du 22 janvier 2021 a été publié au *JORF* du 23 janvier 2021, a été conclu pour une période initiale d'un an à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension soit jusqu'au 31 janvier 2022.

Malgré une certaine reprise de l'activité les niveaux sont encore très inférieurs à ceux de l'année 2019 avec un recul moyen de 15 % à fin décembre 2021 par rapport à la même période de 2019.

Les perspectives de reprise de la consommation en France sont attendues au mieux pour le second semestre 2022 compte tenu des carnets de commandes actuellement enregistrés par les entreprises.

Compte tenu de ces éléments de conjoncture les partenaires sociaux de la branche ont souhaité conclure un nouvel accord d'APLD ce qui est l'objet du présent texte.

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement pour tous leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat à temps partiel, convention de forfait en heures ou en jours, etc.).

Article 2

L'utilisation par les entreprises du présent accord est subordonnée à son extension et à l'élaboration par l'entreprise d'un document, pris après consultation du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 4 ci-après.

Toutefois un accord d'établissement ou d'entreprise répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif spécifique d'APLD indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord à l'exception de celles mentionnées au 2^e alinéa de l'article 3 ci-dessous.

Article 3

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre en application du présent accord ne peut être supérieure à 35 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du même décret et résultant de la situation économique particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail retenue en application du présent accord puisse être supérieure à 45 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant les objectifs, des salariés sous convention de forfait jours soient adaptées du fait de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'APLD.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, le recours à l'APLD pour répondre à une baisse durable d'activité, objet du présent accord, n'interdit pas de recourir parallèlement, pour d'autres équipes, établissements ou services que ceux concernés par l'APLD, au dispositif d'activité partielle de droit commun prévu par les dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4

En application du présent accord, l'entreprise établit un document qui doit comporter :

- un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement présentant les perspectives d'activités sur la période concernée et justifiant, à la date de son élaboration, de la nécessité de réduire, de façon durable, l'activité pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise.

À ce titre les signataires retiennent comme indicateurs pertinents, sous réserve de l'appréciation de l'autorité administrative qui doit valider le document élaboré par l'entreprise à

l'appui de sa demande de recours à l'APLD, le carnet de commandes ou la baisse de chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente ;

- l'ampleur de la réduction du temps de travail, dans le respect des limites fixées par l'article 3 ci-dessus, appréciée sur la durée d'application de l'APLD qui peut être différente en fonction des équipes, services ou établissements et conduire à la suspension temporaire de l'activité pendant la période d'application de l'APLD, sous réserves du respect des dispositions du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 qui interdit l'individualisation de l'APLD et du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre d'activité dans l'entreprise ;
- les activités dans l'entreprise ou l'établissement (atelier, service ou équipe dédiée à un marché spécifique) et les salariés concernés ;
- les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires ;
- la durée avec les dates de début et de fin de la période de recours à l'APLD – sans préjudice d'éventuel(s) avenant(s) de prolongation – dans la limite de 12 mois consécutifs ou non au cours d'une période de 24 mois avenant(s) de prolongation éventuel(s) inclus étant précisé que l'homologation par l'administration doit faire l'objet de renouvellement par période de six mois au vu du bilan présenté par l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires s'engagent à fournir des efforts proportionnels à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'APLD ;
- les engagements en matière de maintien de l'emploi dans le périmètre d'application de l'APLD défini au 3^e alinéa du présent article et notamment l'engagement de ne pas recourir à des licenciements pour motif économique pendant toute la durée d'application de l'APLD sauf si la dégradation de l'activité de l'entreprise rendait cette mesure inéluctable pour assurer sa pérennité ;
- les engagements en matière de formation professionnelle qui doivent couvrir tous les salariés concernés par l'APLD pendant la période concernée étant précisé que les actions de formation peuvent être mises en œuvre en présentiel ou à distance.

Les salariés concernés seront encouragés à mobiliser leur compte personnel de formation. Les autres demandes seront examinées en priorité par l'entreprise ;

- les modalités d'information du CSE qui devra avoir lieu tous les deux mois. À cet effet un document sera remis au CSE indiquant :
 - le nombre de salariés et des emplois concernés au titre de la période en cours ;
 - le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise pour les deux mois à venir ;
 - le bilan du respect de l'engagement en termes d'emplois et de formation professionnelle ;
 - une prévision du nombre de salariés et d'emplois concernés par l'APLD pour les deux mois à venir.

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel ;

- les modalités d'information des salariés placés en APLD, qui doit être réalisée par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et par affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Les documents remis aux salariés et affichés dans l'entreprise doivent mentionner explicitement que, par dérogation aux dispositions légales, les périodes de chômage APLD sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté des salariés, de leur droit à congés payés ainsi

que pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque la répartition est proportionnelle à la durée de présence des salariés.

Ce document, accompagné en annexe de l'avis du CSE s'il existe, est soumis à l'homologation de l'administration dans les conditions du V de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Article 5

Les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 4 doivent adresser à l'UFIMH qui assure le secrétariat de la commission de suivi du présent accord (par courrier : UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris, ou par courriel : secretariat@lamodefrancaise.org) ce document dès réception de l'avis de son homologation par l'administration afin qu'une synthèse et un suivi puissent être faits par les signataires du présent accord.

Les signataires rappellent que la CPPNI des industries de l'habillement doit être destinataire des accords signés dans les entreprises de la branche conformément aux dispositions légales et de l'accord du 16 juillet 2019.

Article 6

Les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an prenant effet le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 8

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord et mandate, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation de l'identité des signataires.

Fait à Paris, le 16 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant n° 96 du 25 janvier 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250268M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre de l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance du 1^{er} octobre 2021 et de début 2022, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) les 16 novembre, 21 décembre 2021 et 18 janvier 2022 afin de négocier sur les salaires minimums conventionnels.

La pandémie liée à la Covid 19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale impactant l'ensemble du secteur de l'aérien qui connaît la crise la plus importante de son histoire. Ainsi, le secteur se trouve dans une situation très fragilisée et le contexte actuel avec les nouveaux variants (Delta et Omicron) l'impacte de nouveau fortement.

La situation sanitaire qui se dégrade et les nouvelles restrictions, mesures prises par les différents États, conduisent à un trafic au premier trimestre 2022 toujours en baisse continuant à créer de l'incertitude quant à la reprise d'activité.

Cette crise a contribué à considérablement fragiliser le secteur du transport aérien dont la compétitivité souffrait déjà avant crise. Dans ce contexte, le transport aérien français, outre les dettes contractées, va être confronté dans les prochaines années au remboursement de la dette « régaliennne » créée pendant la crise du Covid.

L'enjeu principal reste la protection des entreprises du secteur et leurs emplois. Les entreprises du secteur ont recours au dispositif d'activité partielle de droit commun, certaines ont

mis en place des accords d'activité partielle de longue durée (APLD), d'autres des accords de performance collective (APC) et elles ont aussi sollicité des aides de l'État.

Au vu de la situation économique du transport aérien actuelle très incertaine encore, des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2022

Tenant compte de la situation économique très préoccupante des entreprises de l'aérien, les salaires minima conventionnels bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter 1^{er} janvier 2022 :

(En euros.)

1 ^{er} janvier 2022	
Coefficient	
160	1 605
165	1 608
170	1 610
175	1 613
180	1 623
185	1 633
190	1 643
195	1 656
200	1 666
210	1 681
215	1 698
220	1 719
235	1 836
245	1 888
260	2 001
270	2 077
290	2 226
295	2 263
300	2 373
360	2 749
420	3 197
510	3 870
600	4 543
750	5 666

Article 2 | Indemnité de panier

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 6,50 € à 6,70 €.

Article 3 | Engagement de négociation

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre du travail de fusion des conventions collectives induite par l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des branches professionnelles, à ouvrir des discussions sur les classifications à compter du printemps 2022.

En outre, les parties conviennent d'inscrire dans l'agenda social 2022 le thème de la prévoyance santé.

Article 4 | Clause de revoyure

À défaut d'aboutir à la conclusion d'un accord portant sur les classifications dans le cadre de l'engagement pris à l'article 3 du présent accord, les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre 2022 afin de faire le point sur la situation économique du secteur et de réengager les discussions sur les minimas conventionnels.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

À ce titre, elles encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 6 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Le présent avenant est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC : 275).

Sont exclues du champ d'application du présent avenant, les entreprises qui relevaient du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique du 1^{er} octobre 1985 (CCR MNA RP) antérieurement à son rattachement à la CCN TA PS (arrêté du 23 janvier 2019) et qui bénéficient à ce titre de l'application de dispositions conventionnelles spécifiques.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 8 | Clause de non-dérogação

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 9 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de donnée nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 10 | Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCNTA-PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est rappelé que ces dispositions seront applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

Fait à Paris, le 25 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 février 2022
relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2250264M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Appointement mensuel pour les employés

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
1	–	1 603,12
2	–	1 605,70
2	2	1 610,70
3	–	1 614,70
3	2	1 636,70
4	–	1 656,70
4	2	1 666,70
5	–	1 697,70
5	2	1 707,70

Article 2 | *Appointement mensuel pour les agents de maîtrise*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
6	–	1 849,70
7	–	2 056,70

Article 3 | *Appointement annuel pour les cadres*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel 2022
8		27 012
8	2	28 271
9		30 161
9	2	32 052
10		34 362
11		38 562
12		43 811

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

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 | *Publicité, extension*

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 8 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Avenant n° 24 du 4 février 2022

relatif aux salaires au 1^{er} février 2022

NOR : ASET2250271M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 23 du 22 octobre 2021 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des aug-

mentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels

Conformément à l'engagement paritaire mentionné dans l'avenant n° 22 du 19 mars 2021 puis dans l'avenant n° 23 du 22 octobre 2021, le présent accord s'inscrit dans la continuité du travail commencé en 2021, portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

La négociation du présent accord a pour objectif de fixer des salaires minima conventionnels, lesquels ont vocation à s'appliquer à l'échelon national à l'ensemble des entreprises du secteur.

Cette négociation des minima conventionnels est donc par nature et chaque année, distincte des éventuelles négociations menées au niveau régional entre des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, ainsi que des négociations internes aux entreprises de la branche : ces négociations, lorsqu'elles existent, peuvent en effet aboutir à la conclusion de grilles de salaires applicables au niveau régional ou interne à l'entreprise, sous réserve de respecter les minima conventionnels de branche.

Toutefois, compte tenu de la volonté paritaire formulée depuis deux années d'aérer la grille et du travail poursuivi cette année, les partenaires sociaux :

- d'une part, soulignent la nécessité absolue de décorréliser ce travail approfondi d'aération de la grille des salaires minima de la branche, des éventuelles négociations régionales et/ou internes qui se déroulent au sein des entreprises du secteur, sans que celles-ci ne puissent aboutir à des salaires inférieurs aux minima conventionnels ;
- d'autre part, prennent acte que cette distinction qu'il convient d'effectuer entre les différents niveaux de négociation est un élément essentiel à la conclusion du présent accord et à la poursuite du travail initié sur le renforcement des écarts entre les positions hiérarchiques de la grille.

Dans ce contexte, il est convenu entre les parties signataires du présent accord :

- de poursuivre le travail d'aération de la grille des minima conventionnels et d'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois de la branche ;
- une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 23 du 22 octobre 2021 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} février 2022 sont fixés conformément au barème suivant :

(Voir page suivante.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures / semaine)
1A	1 620
1B	1 650
1C	1 680
2A	1 690
2B	1 710
2C	1 730
3A	1 750
3B	1 780
3C	1 800
4A	1 810
4B	1 850
5A	1 950
5B	2 000
5C	2 120
6A	2 250
6B	2 400
7A	2 380
8A	2 580
9A	2 910
9B	3 710
10A	4 530

Article 2 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux de la branche renouvellent leur engagement cette année, tout comme ils l'avaient fait l'année dernière, à poursuivre et prolonger leur réflexion et le travail initié portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille en prévision des prochaines négociations paritaires portant sur les salaires minima conventionnels pour 2023.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir paritairement dès lors que le montant du salaire minima conventionnel correspondant à la position hiérarchique 1A de la grille mentionnée ci-dessus deviendrait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du fait de l'augmentation de ce dernier en cours d'année.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} février 2022 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernant 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 grille uniforme des salaires minima conventionnels.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

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

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

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

Fait à Paris, le 4 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **937** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Vienne et Creuse)

(1^{er} juin 1977)

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,

Journal officiel du 21 septembre 1980)

Avenant du 20 janvier 2022

relatif aux salaires pour l'année 2022

(Haute-Vienne et Creuse)

NOR : ASET2250257M

IDCC : 937

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2022

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2022 par le barème ci-dessous :

(Voir page suivante.)

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations Annuelles Garanties (montant brut)
I	1	140	19 249 €
	2	145	19 312 €
	3	155	19 391 €
II	1	170	19 562 €
	2	180	19 758 €
	3	190	19 966 €
III	1	215	20 390 €
	2	225	20 756 €
	3	240	21 515 €
IV	1	255	22 344 €
	2	270	23 500 €
	3	285	24 789 €
V	1	305	26 197 €
	2	335	28 057 €
	3	365	30 400 €
	3	395	32 231 €

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les RAG étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;

- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG. »

2. Rémunération minimale hiérarchique :

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,51 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2022.

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine).

Valeur du point 5,51 (base : 151,67).

(Voir page suivante.)

(En euros.)

			Administratif et technicien	Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coef.	Niv.	Éch.	RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	771,40	0.1	771,40	38,57	809,97					
145	I	2	798,95	0.2	798,95	39,95	838,90					
155	I	3	854,05	0.3	854,05	42,70	896,75					
170	II	1	936,70	P.1	936,70	46,84	983,54					
180	II	2	991,80									
190	II	3	1 046,90	P.2	1 046,90	52,35	1 099,25					
215	III	1	1 184,65	P.3	1 184,65	59,23	1 243,88	AM. 1	1 184,65	1 184,65	82,93	1 267,58
225	III	2	1 239,75									
240	III	3	1 322,40	TA.1	1 322,40	66,12	1 388,52	AM.2	1 322,40	1 322,40	92,57	1 414,97
255	IV	1	1 405,05	TA.2	1 405,05	70,25	1 475,30	AM.3	1 405,05	1 405,05	98,35	1 503,40
270	IV	2	1 487,70	TA.3	1 487,70	74,39	1 562,09					
285	IV	3	1 570,35	TA.4	1 570,35	78,52	1 648,87	AM.4	1 570,35	1 570,35	109,92	1 680,27
305	V	1	1 680,55					AM.5	1 680,55	1 680,55	117,4	1 798,19
335	V	2	1 845,85					AM.6	1 845,85	1 845,85	129,21	1 975,06
365	V	3	2 011,15					AM.7	2 011,15	2 011,15	140,78	2 151,93
395	V	3	2 176,45						2 176,45	2 176,45	152,35	2 328,80

3. Prime de vacances

Pour rappel : le montant de la prime de vacances reste fixé à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime est réduit *pro rata temporis*.

4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 65 du 20 janvier 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250251M

IDCC : 992

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

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 2,2 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires conventionnels

(En euros.)

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 717
	Employé d'entretien	1 717
Échelon B	Chauffeur – livreur	1 737
	Employé administratif	1 737
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 756
	Caissier	1 756
	Vendeur	1 756
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 780
	Boucher préparateur	1 780
	Charcutier traiteur	1 780
	Vendeur qualifié	1 780
	Tripier préparateur	1 780
Échelon C	Caissier aide-comptable	1 809
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	1 919
	Charcutier traiteur qualifié	1 919
	Charcutier préparateur qualifié	1 919
	Tripier préparateur qualifié	1 919
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	1 919
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 962
	Boucher traiteur qualifié	1 962
	Ouvrier tripier	1 962
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	2 037
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 045
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 108
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 139
	Boucher traiteur hautement qualifié	2 139
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 139
	Tripier responsable cuisson	2 139

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 245
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 435
	Responsable de point de vente adjoint	2 435
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	2 657
	Responsable de point de vente	2 657
	Responsable hygiène et sécurité	2 657
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	2 674
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	2 994
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 410
	Responsable de point de vente	3 410
	Responsable des achats	3 410
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 496

Convention collective

IDCC : 1164 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)**

Accord du 31 janvier 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2022

NOR : ASET2250259M

IDCC : 1164

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en considération des Accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG à compter de l'année 2022, sur la base de 151 h 67 pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit.

Article 2 | Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Les formalités de notification aux organisations syndicales et dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2022

Base 151 h 67 pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

(En euros.)

Coefficient	Montant
140	19 238
145	19 318
155	19 398
170	19 549
180	19 549
190	19 743
215	20 220
225	20 605
240	21 731
255	22 844
270	23 972
285	25 049
305	26 334
335	28 882
365	31 417
395	33 978

Convention collective

IDCC : 1164 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)**

Accord du 31 janvier 2022

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
à compter du 1^{er} mars 2022

NOR : ASET2250258M

IDCC : 1164

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à compter du 1^{er} mars 2022 à 5,97 €, base 151 h 67, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151 h 67 pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1^{er} janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

Article 2 | Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Les formalités de notification aux organisations syndicales et dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales hiérarchiques

Applicables à compter du 1^{er} mars 2022.

Barème, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelon	Coefficient		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise d'atelier
V	4	395			2 358	2 358	2 523
	3	365	AM 7		2 179	2 179	2 332
	2	335	AM 6		2 000	2 000	2 140
	1	305	AM 5		1 821	1 821	1 948
IV	3	285	TA 4 / AM 4	1 787	1 701	1 701	1 821
	2	270	TA 3	1 692	1 612		
	1	255	TA 2 / AM 3	1 598	1 522	1 522	1 629
III	3	240	AM 2	1 504	1 433	1 433	1 533
	2	225			1 343		
	1	215	P 3 / AM 1	1 348	1 284	1 284	1 373
II	3	190	P 2	1 191	1 134		
	2	180			1 075		
	1	170	P 1	1 066	1 015		
I	3	155	O 3	972	925		
	2	145	O 2	909	866		
	1	140	O 1	878	836		

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 60 du 10 janvier 2022
relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2250272M

IDCC : 1266

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

SNRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser les minima issus de l'avenant n° 59 du 15 mars 2021.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, 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 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 2 | *Taux horaires minima*

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Taux horaires
I	10,57
II	10,63
III	10,77
IV	10,95
V	11,48
VI	11,97
VII	12,77
VIII	13,86
IX	17,94

Article 3 | *Salaires minima mensuels*

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	SMM
I	1 603,12
II	1 612,22
III	1 633,45
IV	1 660,75
V	1 741,13
VI	1 815,45
VII	1 936,78
VIII	2 102,10
IX	2 720,90

Article 4 | Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	RMA
I	20 840,56
II	20 958,86
III	21 234,85
IV	21 589,75
V	22 634,69
VI	23 600,85
VII	25 178,14
VIII	27 327,30
IX	35 371,70

Article 5 | Égalité femmes / hommes

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 6 | Dénonciation. Modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dépôt. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

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

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

Article 8 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Fait à Paris, le 10 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 61 du 10 janvier 2022
relatif à la prime d'activité continue (PAC)

NOR : ASET2250273M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

SNERS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser la prime d'activité continue (PAC) prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, 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 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation de la prime d'activité continue (PAC)

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36-1 de la convention collective nationale est porté, à 49 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour un mois complet de travail.

Article 3 | Dénonciation. Modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 | Dépôt. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

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

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

Article 5 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Fait à Paris, le 10 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1274 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Corrèze)

(30 septembre 1983)

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,

Journal officiel du 5 septembre 1984)

Avenant n° 77 du 20 janvier 2022

relatif aux salaires pour l'année 2022

(Corrèze)

NOR : ASET2250256M

IDCC : 1274

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2022

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2022. Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties
I	1	140	19 249 €
	2	145	19 320 €
	3	155	19 365 €
II	1	170	19 445 €
	2	180	19 534 €
	3	190	19 751 €
III	1	215	20 105 €
	2	225	20 348 €
	3	240	20 821 €
IV	1	255	21 460 €
	2	270	22 335 €
	3	285	23 422 €
V	1	305	24 938 €
	2	335	27 072 €
	3	365	29 422 €
	3	395	31 141 €

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties conviennent que si la rémunération annuelle garanties (RAG) pour certains coefficients devenaient inférieure à la valeur du Smic annuel 2022 du fait de sa revalorisation en cours d'année, les parties se réuniraient dans les conditions prévues par le code du travail.

2. Prime de panier (art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

À compter du 1^{er} janvier 2022, la prime de panier de jour et la prime de panier de nuit sont fixées à 5,80 €.

3. Rémunération minimale hiérarchique (articles 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze) :

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,51 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

(Voir page suivante.)

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Au 1^{er} janvier 2022.

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine).

(En euros.)

Coef.	Niv.	Éch.	Administratif et technicien	Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	771,40	0.1	771,40	38,57	809,97					
145	I	2	798,95	0.2	798,95	39,95	838,90					
155	I	3	854,05	0.3	854,05	42,70	896,75					
170	II	1	936,70	P.1	936,70	46,84	983,54					
180	II	2	991,80									
190	II	3	1 046,90	P.2	1 046,90	52,35	1 099,25					
215	III	1	1 184,65	P.3	1 184,65	59,23	1 243,88	AM. 1	1 184,65	1 184,65	82,93	1 267,58
225	III	2	1 239,75									
240	III	3	1 322,40	TA.1	1 322,40	66,12	1 388,52	AM.2	1 322,40	1 322,40	92,57	1 414,97
255	IV	1	1 405,05	TA.2	1 405,05	70,25	1 475,30	AM.3	1 405,05	1 405,05	98,35	1 503,40
270	IV	2	1 487,70	TA.3	1 487,70	74,39	1 562,09					
285	IV	3	1 570,35	TA.4	1 570,35	78,52	1 648,87	AM.4	1 570,35	1 570,35	109,92	1 680,27
305	V	1	1 680,55					AM.5	1 680,55	1 680,55	117,64	1 798,19
335	V	2	1 845,85					AM.6	1 845,85	1 845,85	129,21	1 975,06
365	V	3	2 011,15					AM.7	2 011,15	2 011,15	140,78	2 151,93
395	V	3	2 176,45						2 176,45	2 176,45	152,35	2 328,80

4. Primes

Pour rappel : la prime ou gratification de fin d'année prévue à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze reste fixée à 310 €. La prime de vacances prévue à l'article 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze reste fixée à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de ces primes est réduit *pro rata temporis*.

5. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

6. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

7. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Brive, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Avenant n° 1 du 25 novembre 2021

à l'accord du 1^{er} juillet 2021
relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance
(Pro-A)

NOR : ASET2250253M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union Sport & Cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite du suivi réalisé par la CPNEFP sport-loisirs, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont convenu d'apporter les modifications figurant ci-après à l'accord signé le 1^{er} juillet dernier.

Il s'agit en effet de :

- compléter l'annexe pour les certifications relatives aux métiers et compétences de la conception et/ou fabrication des articles de sport et des équipements de loisirs ;
- et remplacer la mention du CQP technicien(ne)-vendeur(euse) produits sports (maîtrise professionnelle) option produits sports de raquettes, option produits sports de glisse, option maintenance cycle, option produits running/course à pied par le nouveau titre à finalité professionnelle.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3 « Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance »

Dans la partie « Vente & animation magasin », la 2^e ligne relative au « CQP technicien(ne)-vendeur(euse) produits sports (maîtrise professionnelle) option produits sports de raquettes,

option produits sports de glisse, option maintenance cycle, option produits running/course à pied par le nouveau titre à finalité professionnelle » est remplacée par la ligne suivante :

35978	Titre à finalité professionnelle technicien-vendeur en produits sports option « cycles » ou « sports de glisse »	4
-------	---	---

Article 2 | *Modification de l'annexe*

Il est inséré, à la fin de l'annexe de l'accord du 1^{er} juillet 2021, la partie suivante :

« Évolution des métiers de la conception et de la production d'articles de sport et d'équipements de loisirs

Facteurs d'évolution impactant les métiers	Impacts métiers et compétences
<p>Digitalisation et renforcement de l'automatisation des tâches de production permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – d'opter pour des modes d'organisation à forte flexibilité et réactivité (raccourcissement des délais de production, réduction des stocks, etc.) ; – de perfectionner, d'optimiser ou d'inventer des méthodes de production. 	<p>Les équipes en charge du développement et de la production des produits, composés d'opérateurs et de techniciens voient leurs activités évoluer, nécessitant un renforcement des compétences afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – concevoir les produits sous les outils de modélisation 2D et 3D dans le respect du cahier des charges et des normes et réglementations ; – programmer et superviser les outils de production pour optimiser la production, tout en garantissant la sécurité des biens et personnes ; – faciliter la mise en production d'une offre renouvelée de plus en plus rapidement ; – participer à l'amélioration continue des processus de production ; – assurer la mise en œuvre, le pilotage et la maintenance du processus de production des produits ; – analyser et résoudre les dysfonctionnements dans le processus de production.
<p>Évolution des modes de consommation et des attentes des clients engendrés par le développement de la pratique sportive :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les clients attendent des produits de plus en plus spécifiques au regard de leurs usages ; – renouvellement de l'offre de plus en plus rapide d'équipements plus spécialisés sur des marques souvent dédiées à une pratique particulière ; – plusieurs niveaux de technicité sont proposés selon les niveaux souhaités, les objectifs et le contexte dans lequel se déroule le sport. 	<p>L'exigence client, notamment en matière de spécificité produit adaptée à leur pratique sportive, va nécessiter un renforcement des compétences afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – concevoir des formes, des gammes de coloris et des produits en fonction de la demande client ; – traduire un besoin en spécificités techniques, fonctionnelles et visuelles sur un produit ; – proposer et adapter des solutions technologiques au grade de qualité, aux matériels, aux matériaux utilisés, aux coûts et aux lieux de production ; – définir des procédés de fabrication adaptés aux solutions technologiques retenues pour répondre aux attentes des clients.

Facteurs d'évolution impactant les métiers	Impacts métiers et compétences
<p>Transition écologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les consommateurs sont de plus en plus sensibles aux impacts écologiques de leurs achats. Ils cherchent à consommer de façon plus responsable et sont de plus en plus vigilants quant aux matériaux utilisés, aux conditions de production ; – la réglementation en matière de transition écologique oblige les entreprises à devenir écoresponsables avec deux impacts majeurs : la fabrication de produits respectueux de l'environnement et recyclables (fibre biologiques, produits recyclés...) - des processus de production écologiques (ISO 14000...). 	<p>La plupart des entreprises s'engage dans le respect de l'éthique et du développement durable, pour tout ou partie de leur production. Les contraintes engendrées, qui impactent ainsi la création et la production des produits, doivent être connues des futurs techniciens afin qu'ils puissent y répondre en adaptant l'appareil de production</p>
<p>Innovations technologiques et montée en technicité des produits :</p> <ul style="list-style-type: none"> – projets de R&D centrés sur de nouveaux matériaux et de nouveaux procédés ; – montée en gamme et en technicité des produits dans l'ensemble. 	<p>Les nouvelles technologies, en bouleversant les modes de production, transforment les métiers et induisent des compétences d'un type nouveau qui nécessitent des emplois plus qualifiés. Elles impactent les métiers de la conception et de la production afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – développer une forte expertise technique dans la fabrication de produits aux propriétés nouvelles, d'équipements intelligents alliant confort, bien-être, performance... ; – adapter les procédés de fabrications aux spécificités techniques des nouveaux matériaux utilisés.
<p>Commentaires Quatre facteurs d'évolution impactent pleinement les métiers de la fabrication, de la conception à la production. L'adaptabilité de la chaîne de fabrication engendrée par ces évolutions nécessite davantage de polyvalence, d'expertise et de conduite des process de fabrication et de production de la part des salariés et des techniciens. Elle nécessite donc un renforcement de leurs compétences justifiant les formations professionnelles certifiantes de niveau 5 et 6.</p>	

Article 3 | Dispositions finales

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'avenant ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

3.4. Révision

Les dispositions du présent avenant peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 janvier 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250270M

IDCC : 1561

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

d'autre part,

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées ;

et suite à la convocation relative à la négociation annuelle sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté ;

le secteur cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 17 janvier 2022 a convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} janvier 2022.

(En euros.)

Ouvriers. Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	10,68	1 619,80
	2	145	10,74	1 628,90
II	1	150	10,79	1 636,49
	2	155	10,83	1 642,55
III	1	165	11,49	1 742,65

(En euros.)

Employés. Techniciens. Agents de maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	12,04	1 826,07
	2	200	13,33	2021,72
V	1	220	14,67	2 224,95
VI	1	240	15,96	2 420,61

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII	1	270	17,94	2 720,91
VIII	1	300	19,90	3 018,17
	2	320	21,21	3 216,86

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1. Égalité professionnelle

En application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (art. 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2. Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice sont garantis les droits des salariés à la non-discrimination et à l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière sans distinction de sexe, d'origine ou d'appartenance à une ethnie, nation ou race, de religion, ni selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

L'employeur prendra les mesures appropriées pour intégrer et maintenir dans l'emploi le personnel handicapé, en se faisant accompagner, le cas échéant, par la médecine du travail, les organismes techniques ou spécialisés en la matière.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité indistinctement aux travailleurs handicapés et non handicapés.

Article 3

Cet avenant vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 5

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent au ministère du travail l'extension de cet avenant.

Fait à Paris, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1592** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Valenciennois et Cambrésis)

(13 juillet 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)

(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,

Journal officiel du 23 juillet 1991)

Accord du 12 janvier 2022

relatif à la revalorisation exceptionnelle de l'indemnité d'éloignement
(art. 9.10 de la convention)

NOR : ASET2250266M

IDCC : 1592

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT-FO Valenciennes / Cambrai ;

CFTC Valenciennes / Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La non-revalorisation de la carte d'abonnement hebdomadaire de seconde classe SNCF depuis l'année 2015 a pour conséquence de geler la revalorisation de l'indemnité d'éloignement prévue à l'article 9.10 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée.

À la suite de l'augmentation du coût du carburant ces dernières années, les parties signataires ont décidé d'un commun accord d'une revalorisation exceptionnelle du barème 2021 actuellement en vigueur.

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} février 2022, le barème des indemnités d'éloignement en vigueur au 1^{er} janvier 2021 bénéficie d'une revalorisation exceptionnelle de 2,3 %.

Article 2

Le tableau ci-après indique les montants résultant de la revalorisation précitée, pour une distance effective allant de 6 à 110 kilomètres entre l'établissement où travaille le salarié et le centre de la localité où il réside. Pour précision, le barème n'est pas limité à une distance de 110 kilomètres.

Distance	Indemnité hebdomadaire	Distance	Indemnité hebdomadaire	Distance	Indemnité hebdomadaire
6 km	6,44 €	41 km	22,40 €	76 km	38,46 €
7 km	6,44 €	42 km	22,81 €	77 km	38,87 €
8 km	6,44 €	43 km	23,32 €	78 km	39,39 €
9 km	6,44 €	44 km	23,84 €	79 km	39,79 €
10 km	6,44 €	45 km	24,35 €	80 km	40,20 €
11 km	6,44 €	46 km	24,76 €	81 km	40,61 €
12 km	6,85 €	47 km	25,27 €	82 km	41,12 €
13 km	7,47 €	48 km	25,78 €	83 km	41,53 €
14 km	8,08 €	49 km	26,29 €	84 km	42,05 €
15 km	8,59 €	50 km	26,70 €	85 km	42,45 €
16 km	9,21 €	51 km	27,21 €	86 km	42,97 €
17 km	9,82 €	52 km	27,72 €	87 km	43,38 €
18 km	10,43 €	53 km	28,13 €	88 km	43,89 €
19 km	10,95 €	54 km	28,64 €	89 km	44,30 €
20 km	11,56 €	55 km	29,05 €	90 km	44,81 €
21 km	12,38 €	56 km	29,56 €	91 km	45,22 €
22 km	12,89 €	57 km	29,97 €	92 km	45,73 €
23 km	13,40 €	58 km	30,38 €	93 km	46,14 €
24 km	13,91 €	59 km	30,89 €	94 km	46,65 €
25 km	14,42 €	60 km	31,30 €	95 km	47,06 €
26 km	14,94 €	61 km	31,82 €	96 km	47,57 €
27 km	15,55 €	62 km	32,22 €	97 km	47,98 €
28 km	16,06 €	63 km	32,63 €	98 km	48,49 €
29 km	16,57 €	64 km	33,15 €	99 km	48,90 €
30 km	17,08 €	65 km	33,55 €	100 km	49,41 €
31 km	17,49 €	66 km	33,96 €	101 km	49,82 €
32 km	18,00 €	67 km	34,48 €	102 km	50,33 €
33 km	18,52 €	68 km	34,88 €	103 km	50,74 €
34 km	18,93 €	69 km	35,29 €	104 km	51,25 €
35 km	19,44 €	70 km	35,81 €	105 km	51,66 €
36 km	19,95 €	71 km	36,21 €	106 km	52,17 €
37 km	20,46 €	72 km	36,73 €	107 km	52,58 €
38 km	20,87 €	73 km	37,13 €	108 km	53,09 €

Distance	Indemnité hebdomadaire
39 km	21,38 €
40 km	21,89 €

Distance	Indemnité hebdomadaire
74 km	37,54 €
75 km	38,06 €

Distance	Indemnité hebdomadaire
109 km	53,50 €
110 km	54,01 €

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension.

Article 5

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent accord auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 12 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Avenant n° 1 du 31 janvier 2022
à l'accord du 7 décembre 2021
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2022

NOR : ASET2250263M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFDT Services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels et a pour objet de modifier l'article 3 relatif à la grille des salaires minimaux suite à une nouvelle réunion de négociation de la CPPNI le 7 janvier 2022.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Modification de l'article 3 « Grille des salaires minimaux »

L'article 3 de l'accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels est remplacé par les dispositions ci-après et est désormais rédigé comme suit :

« Article 3 | Grille des salaires minimaux

Les salaires contenus dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils seront réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 605 €
2	C	140	1 615 €
	D	150	1 625 €
	E	160	1 630 €
3	F	190	1 655 €
	G	200	1 720 €

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 820 €
	I	250	1 900 €
	J	280	2 005 €

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une garantie mensuelle de 8,1 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 535 €	31 296 €
	L	400	2 665 €	32 901 €
	M	500	2 990 €	36 914 €
	N	600	3 230 €	39 877 €

Article 3 | Durée, effet, entrée en vigueur et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que les dispositions du présent avenant remplace de plein droit l'article 3 de l'accord de branche du 7 décembre 2021.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 7 décembre 2021, et s'applique à partir du 1^{er} mars 2022, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCPNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Fait à Paris, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1813** | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,

Journal officiel du 28 janvier 1995)

Accord du 12 janvier 2022

relatif à la revalorisation exceptionnelle de l'indemnité frais de transport
(art. 82 de la convention)

NOR : ASET2250267M

IDCC : 1813

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

d'une part,

UIMM Grand Hainaut

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

FO,

CFTC,

CFE-CGC ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La non-revalorisation de la carte d'abonnement hebdomadaire SNCF depuis l'année 2015 a pour conséquence de geler la revalorisation de l'indemnité frais de transport prévue à l'article 82 de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 modifiée.

Suite à l'augmentation du coût du carburant ces dernières années, les parties signataires ont décidé d'un commun accord d'une revalorisation exceptionnelle du barème 2021 actuellement en vigueur.

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} février 2022, le barème des indemnités frais de transport en vigueur au 1^{er} janvier 2021 bénéficie d'une revalorisation exceptionnelle de 2,3 %.

Article 2

Le tableau ci-après indique les montants résultants de la revalorisation précitée, pour une distance effective allant de 5 à 40 kilomètres entre la résidence du salarié et son lieu de travail. La distance étant limitée à 40 kilomètres.

Distance	Indemnité hebdomadaire (Prix de la carte d'abonnement hebdomadaire)
5 km	6,44 €
6 km	6,44 €
7 km	6,85 €
8 km	7,47 €
9 km	8,08 €
10 km	8,59 €
11 km	9,21 €
12 km	9,82 €
13 km	10,43 €
14 km	10,95 €
15 km	11,56 €
16 km	12,38 €
17 km	12,89 €
18 km	13,40 €
19 km	13,91 €
20 km	14,42 €
21 km	14,94 €
22 km	15,55 €
23 km	16,06 €
24 km	16,57 €
25 km	17,08 €
26 km	17,49 €
27 km	18,00 €
28 km	18,52 €
29 km	18,93 €
30 km	19,44 €
31 km	19,95 €
32 km	20,46 €
33 km	20,87 €
34 km	21,38 €
35 km	21,89 €
36 km	22,40 €
37 km	22,81 €
38 km	23,32 €

Distance	Indemnité hebdomadaire (Prix de la carte d'abonnement hebdomadaire)
39 km	23,84 €
40 km	24,35 €

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension.

Article 5

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes d'Avesnes-sur-Helpe conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent accord auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Maubeuge, le 12 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 33 du 18 janvier 2022

relatif aux abondements conventionnels
du compte personnel de formation

NOR : ASET2250276M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au fil de la conclusion des différents accords, il a été institué des dispositions instaurant des abondements conventionnels du compte personnel de formation (CPF) :

- avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif aux conditions d'emploi et de travail à temps partiel (art. 8.4) instaurant une majoration de 10 heures plafonnée à 24 heures pour les salariés à temps partiel ;
- avenant n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat à durée indéterminée d'opération (art. 6) instaurant un abondement dégressif du CPF de 20 % la première année, 15 % la deuxième et 10 % la troisième ;
- avenant n° 28 du 3 novembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 3.1) et avenant n° 31 relatif à la formation professionnelle (art. 13.2) instaurant l'application de l'abondement correctif du CPF prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail aux salariées auxquelles leur employeur n'a pas proposé au moins une formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences dans un délai de 3 ans à compter de la signature de l'avenant (soit à compter du 3 novembre 2020) ;
- avenant n° 32 du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle longue durée (art. 11.3) instaurant une possibilité de mobiliser le CPF assorti d'une dotation supplémentaire pendant la période d'activité partielle longue durée.

Le compte personnel de formation a fait l'objet de plusieurs réformes légales ces dernières années, et notamment d'une monétisation issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Ainsi, depuis ladite loi du 5 septembre 2018 et son décret du 14 décembre 2018, les CPF sont alimentés non plus en heures mais en euros.

Compte tenu de ces évolutions et de la nécessité en découlant de convertir les abondements conventionnels prévus en heures en euros, ainsi que du souhait de renforcer la lisibilité des dispositions relatives aux abondements conventionnels, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

1.1. Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2. En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 3 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 | Révision

L'avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent avenant.

Article 5 | Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6 | Dépôt

Le présent avenant donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Titre II Conversion monétaire des abondements conventionnels du CPF

Article 7 | Conversion monétaire des heures en euros

7.1. Les partenaires sociaux sont expressément convenues de la conversion en euros des heures acquises au CPF conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018.

Ainsi les heures acquises au CPF au 31 décembre 2018 sont converties en euros sur la base de 15 euros par heure.

7.2. De même, au-delà du 31 décembre 2018, pour l'ensemble des dispositifs relatifs aux abondements au CPF évoqués en heures dans les accords de branches rappelés dans le préambule du présent avenant, les heures sont converties en euros sur la même base de valorisation de l'heure à 15 euros.

7.3. Dans l'hypothèse d'une révision du dispositif du CPF par le législateur, tel que la révision des montants d'alimentation du CPF, la CPPNI se réunira afin d'étudier l'opportunité d'amender le présent avenant.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 janvier 2022
relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2022

NOR : ASET2250250M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (CCN 3111 – IDCC 1938).

Article 2 | Barème national des salaires minima garantis

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 | Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir le 9 septembre 2022.

Article 4 | Égalité entre les hommes et les femmes

Les parties rappellent aux entreprises leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement dans le domaine de l'égalité salariale.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Accord salarial

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Coefficient	1 ^{er} février 2020	1 ^{er} janvier 2022
120	1 541,00	1 604,00
125	1 545,64	1 609,00
130	1 549,84	1 614,00
135	1 554,04	1 619,50
140	1 558,25	1 625,00
145	1 562,45	1 630,50
150	1 566,65	1 636,00
155	1 570,86	1 642,00
160	1 575,06	1 648,00
165	1 579,26	1 654,00
170	1 583,46	1 660,00
175	1 587,67	1 666,00
180	1 591,87	1 672,00
185	1 608,38	1 678,00
190	1 639,14	1 710,00
195	1 680,15	1 750,00
200	1 684,91	1 770,00
215	1 752,72	1 821,47
230	1 839,82	1 911,99
245	1 924,95	2 000,45
260	2 026,23	2 105,70
280	2 127,57	2 211,02
300	2 239,01	2 326,83
320	2 366,66	2 459,49
340	2 488,24	2 585,84
350	2 502,42	2 600,58
375	2 674,64	2 779,55
400	2 836,76	2 948,03
450	3 140,69	3 263,88
500	3 444,61	3 579,72
600	4 042,38	4 200,94
700	4 640,12	4 822,12

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 81 du 21 janvier 2022
relatif à la grille des salaires pour 2022

NOR : ASET2250274M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO METAL ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	19 461 €
2	21 416 €
3	24 602 €
4	28 919 €
5	31 509 €
6	34 723 €
7	41 885 €
8	42 071 €
9	43 991 €
10	47 178 €

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

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2022, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 79.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 21 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(CENTRES DE CONDITIONNEMENT, DE COMMERCIALISATION
ET DE TRANSFORMATION)**

Accord du 15 décembre 2021

relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2250280M

IDCC : 2075

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

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires se sont rencontrées dès le mois d'octobre 2021 pour anticiper la négociation salaires minima applicables pour l'année 2022.

À l'issue de la réunion du 25 novembre 2021, les parties sont parvenues au présent accord dans les conditions ci-après définies :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produit d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2 | Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima pour l'année 2022

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel minimal
I	1	1 590,83 €	20 680,79 €
	2	1 602,00 €	20 826,00 €
	3	1 609,00 €	20 917,00 €
II	1	1 616,00 €	21 008,00 €
	2	1 623,00 €	21 099,00 €
	3	1 630,00 €	21 190,00 €
III	1	1 637,00 €	21 281,00 €
	2	1 644,00 €	21 372,00 €
	3	1 651,00 €	21 463,00 €
IV	1	1 666,00 €	21 658,00 €
	2	1 681,00 €	21 853,00 €
	3	1 696,00 €	22 048,00 €
V	1	1 780,77 €	23 150,01 €
	2	1 814,03 €	23 582,39 €
	3	1 847,29 €	24 014,77 €
VI	1	1 914,89 €	24 893,57 €
	2	1 969,61 €	25 604,93 €
	3	2 025,41 €	26 330,33 €
VII	1	2 199,36 €	28 591,72 €
	2	2 336,41 €	30 373,31 €
	3	2 473,45 €	32 154,91 €
VIII	1	2 748,65 €	35 732,46 €
	2	3 023,85 €	39 310,02
	3	3 425,04 €	44 525,49
	1	4 089,27 €	53 160,48
IX	2	4 489,35 €	58 361,59
	3	5 003,27 €	65 042,57
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 1^{er} décembre 2021. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} décembre 2021.

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).

Article 3 | Calcul du salaire annuel minimal

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 2022, 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 accord sera entré en vigueur.

Article 4 | Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme 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 hommes et les femmes.

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

Article 5 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont

convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6 | *Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 15 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303 | Convention collective nationale

IDCC : 2148 | **TÉLÉCOMMUNICATIONS**

Avenant du 28 janvier 2022

à l'accord du 20 mars 2019
portant prorogation à la désignation de l'AFDAS

NOR : ASET2250284M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFTC ;

F3C CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Par accord du 20 mars 2019, les partenaires sociaux de la branche ont désigné l'AFDAS, opérateur de compétences de la branche des Télécommunications, telle que définie par le titre 1^{er} de la convention collective nationale des Télécoms et son avenant du 25 janvier 2002.

Dans l'attente du plein effet de la réforme de la formation professionnelle, initiée par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », cette désignation avait été effectuée pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} avril 2019.

Les signataires étaient également convenus d'effectuer un bilan d'application au terme de deux années en vue d'examiner l'opportunité de pérenniser cette désignation.

Après avoir examiné le bilan positif de deux années de fonctionnement avec l'AFDAS, les partenaires sociaux de la branche conviennent de pérenniser sa désignation.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 28 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 janvier 2022
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2250283M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte inédit de pandémie mondiale ayant impacté la majorité des secteurs au plan national durant les deux dernières années, la branche des télécommunications, tout en ayant participé au maintien de l'activité économique sur l'ensemble du territoire, en particulier en appui des services d'urgence et de la mise en place du télétravail à grande échelle, a su faire preuve de résilience tout en maintenant des engagements forts en termes d'investissements.

Par ailleurs et après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels pour 2022

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 2,8 % les salaires minima annuels des groupes A et B de la grille ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) des groupes C à G.

Les seuils 1 *bis*, 2 et 3 des groupes C et D sont majorés de 2,6 %.

Les seuils 1 *bis*, 2 et 3 du groupe E ainsi que les seuils 2 des groupes F et G sont majorés de 2,5 %.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 4 mars 2020), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2022, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2022
A	Seuil 1	20 207
	Seuil 1 <i>bis</i>	21 066
	Seuil 2	22 106
	Seuil 3	23 239
B	Seuil 1	21 198
	Seuil 1 <i>bis</i>	21 895
	Seuil 2	22 806
	Seuil 3	24 237
C	Seuil 1	22 364
	Seuil 1 <i>bis</i>	23 511
	Seuil 2	25 647
	Seuil 3	26 678
D	Seuil 1	25 897
	Seuil 1 <i>bis</i>	26 958
	Seuil 2	29 362
	Seuil 3	31 014
E	Seuil 1	32 546
	Seuil 1 <i>bis</i>	37 178
	Seuil 2	42 404
	Seuil 3	45 121

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2022
F	Seuil 1	44 435
	Seuil 2	53 170
G	Seuil 1	63 478
	Seuil 2	77 006

Article 2 | *Assiette des salaires minima annuels*

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au *prorata temporis*, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables. »

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

Article 4 | *Champ d'application. Publicité*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 28 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 mai 2021

relatif à la valeur du point à compter du 1^{er} janvier 2021
(Aquitaine)

NOR : ASET2250265M

IDCC : 2332

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

Syndarch,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO Construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,205 pour l'ensemble du territoire Aquitaine à compter du 1^{er} janvier 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Bordeaux, le 25 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 juin 2021

relatif à la valeur du point à compter du 1^{er} juillet 2021
(Bretagne)

NOR : ASET2250262M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO Construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,07 pour l'ensemble du territoire Bretagne à compter du 1^{er} juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Rennes, le 23 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 mai 2021

relatif à la valeur du point à compter du 1^{er} janvier 2021
(Lorraine)

NOR : ASET2250261M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,00 € pour l'ensemble du territoire Lorraine à compter du 1^{er} janvier 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Nancy, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 31 mai 2021

relatif à la valeur du point à compter du 1^{er} janvier 2021
(Picardie)

NOR : ASET2250260M

IDCC : 2332

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

Syndarch,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO Construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,88 pour l'ensemble du territoire Picardie à compter du 1^{er} janvier 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Villers-Cotterêts, le 31 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 26 janvier 2022
à l'accord du 2 juillet 2015
relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

NOR : ASET2250277M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FS CFTD ;

FEC-FO,

d'autre part,

Préambule

Cet avenant a pour but de prendre en compte la mise en place de la protection universelle maladie (PUMA), prévue à l'article 59 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Plus spécifiquement, le présent avenant met en conformité l'article 3.5.1 « Définition des ayants droits » de l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.

La protection universelle maladie prévoit en effet que toutes les personnes majeures sans activité professionnelle ont droit à la prise en charge de leurs frais de santé à titre personnel, dès lors qu'elles résident en France de manière stable et régulière. Elles n'ont plus besoin d'être rattachées à un assuré ouvrant droit.

Ceci étant exposé, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3.5.1 de l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé dans la branche de la librairie

L'article 3.5.1 « Définition des ayants droit » de l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé est modifié comme suit :

« Sont ayants droit du salarié :

- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le salarié. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge du salarié :

Sont considérés comme enfants à charge du salarié, au sens du régime professionnel de santé, les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
- être âgés de moins de 21 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle et bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge de l'assuré par l'administration fiscale ;
- être âgés de moins de 26 ans, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 - bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être volontaire du service civique.
- être âgés de moins de 28 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle rémunérée ou être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables, et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé, ou d'être dans une période de césure ;
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui concerne l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est ainsi expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de la librairie sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Article 3 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 5 | Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 9 décembre 2021

relatif à la révision des dispositions conventionnelles
relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2250254M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO Construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par accords de branche du 13 novembre 1990 et du 20 mai 2009, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments ont affirmé leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ces accords, applicables aux entreprises et aux personnels ouvrier, ETDAM et ingénieur et cadre de la branche, ont été intégrés à l'article I.4 de la convention collective nationale unifiée de l'Industrie de la fabrication des ciments^[1] via une réécriture à droit constant pour rendre leurs dispositions conformes à la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité réviser davantage les dispositions conventionnelles par le présent avenant pour renforcer les mesures destinées à soutenir et encourager l'égalité professionnelle, gage de cohésion sociale et source de diversité et de complémentarité dans les emplois des différentes filières de l'industrie cimentière.

Cet avenant s'inscrit à cet effet dans le cadre des dernières évolutions législatives renforçant la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les enjeux sociétaux et les obligations des entreprises. À cet égard, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est venue renforcer les obligations :

[1] CCN du 2 octobre 2019 (IDCC 3233), étendue par arrêté ministériel du 30 juillet 2021 (JO du 17 août 2021).

- des entreprises, en instituant de nouvelles mesures en vue d'une part de réduire les écarts de rémunération (index d'égalité salariale et pénalité financière), et d'autre part de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ;
- des branches professionnelles, en insérant dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI un bilan des actions de la branche en matière d'égalité professionnelle, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le présent avenant tire donc également des enseignements de la situation des femmes et des hommes dans l'Industrie cimentière en matière notamment d'emploi, de rémunération et de formation, telle que décrite dans les bilans annuels présentés et examinés par la CPNEFP de l'industrie cimentière^[1] (cf. Annexe 1).

Au vu des derniers éléments de situation comparée transmis aux partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, celle-ci se caractérise par :

- une forte masculinisation de la profession (81 % des emplois sont occupés par des hommes) ;
- un taux de recours au temps partiel encore faible chez les hommes ;
- un taux de promotion plus élevé de 3 % en faveur des hommes ;
- un accès encore limité aux salaires les plus élevés : 6 % de la population représentant les 10 plus hautes rémunérations dans les sociétés de la branche de l'industrie cimentière sont des femmes.

Le présent avenant vise ainsi à mieux définir et suivre les mesures permettant de supprimer tous les écarts existants dans la vie professionnelle en matière de recrutement, de salaire, de formation, d'emploi, de carrière, de promotion, de conditions de travail et d'accès aux fonctions électives et syndicales.

Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et gras barré (pour les suppressions).

Article 1^{er} | Principes fondateurs

L'article I.4 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est modifié et complété comme suit :

« Article I.4 | *Égalité professionnelle et non-discrimination*

I.4.1. Non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, ou encore du handicap de la personne et tous autres critères prévus à l'article L. 1132-1 du code du travail notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Les entreprises prendront **également** en compte les objectifs d'égalité professionnelle lors de la mise en place de nouvelles technologies, de l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail ainsi que de l'amélioration des conditions de travail.

D'autre part, elles étudieront avec la plus grande attention, selon les modalités qu'elles jugeront appropriées, la situation des familles monoparentales.

[1] Bilan « Effectifs & Mouvements 2019 » présenté à la CPNEFP de l'industrie cimentière du 4 novembre 2020, bilan « Égalité professionnelle 2019 » présenté à la CPNEFP de l'industrie cimentière du 20 janvier 2021 (figurant en annexe 1 du présent avenant) et rapport annuel de branche 2020 présenté à la CPPNI du 27 mai 2021.

Elles étudieront également toutes solutions permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

~~Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs (visés ci-après) qui figureront dans le bilan présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP de l'industrie cimentière, qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.~~

~~Il est convenu que ces critères de mesure sont construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration le cas échéant avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.~~

I.4.2. Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

L'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi. Déjà tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit également afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents (art. L. 1153-5 du code du travail).

Par ailleurs, les entreprises employant au moins 250 salariés désignent un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elles imposent à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination parmi ses membres d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'entreprise communique aux salarié(e)s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens, par exemple dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Elle met en place et communique également le dispositif de signalement des alertes sur des comportements potentiellement répréhensibles.

Par conséquent :

- un référent est nommé au sein du CSE pour la durée du mandat. Il sera formé à l'exercice de ses missions.

Selon l'article L. 2312-9 du code du travail, le référent du CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;

- un référent entreprise est également désigné, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, ainsi que dans les entreprises d'au moins 11 salariés non dotées de CSE. Il sera formé à l'exercice de ses missions.

Selon l'article L. 1153-5-1 du code du travail, le référent entreprise est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent entreprise aura pour rôle de prendre en compte et d'assurer le traitement des alertes qui lui seront transmises par le référent membre du CSE, ou par tout autre collaboratrice ou collaborateur, élu ou non élu. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont pour rôle d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile à ces entreprises notamment en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (art. L. 23-113-1 du code du travail).

	Référent Entreprise	Référent CSE
Entreprises de 11 salariés à 249 salariés dotées d'un CSE	X	X
Entreprises de 11 salariés à 249 salariés non dotées d'un CSE	X	
Entreprises d'au moins 250 salariés dotées d'un CSE	X	X
Entreprises d'au moins 250 salariés non dotées d'un CSE	X	

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les référents CSE et entreprise soient formés, non seulement aux missions qui leur sont dévolues pour les aider dans la prise en compte et l'écoute des collaboratrices et des collaborateurs qui pourraient les interpeller, mais également aux limites de leur rôle.

Les entreprises sont en outre encouragées à déployer des bonnes pratiques destinées à une culture de travail plus inclusive :

- espaces d'expression ;
- journées dédiées à la lutte contre les stéréotypes ;
- démarches de sensibilisation contre le sexisme ;
- cellule d'écoute psychologique ;
- etc. »

Article 2 | Renforcer l'égalité professionnelle via l'embauche

L'article I.4.2 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I.4.3 et est modifié comme suit :

Article I.4.2 3 | Recrutement

Les entreprises veilleront à ce que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, et les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats.

~~Elles s'engagent à donner, dans la mesure du possible, des chiffres sur le sexe des personnes reçues en entretien par rapport au nombre d'embauches réalisées (la méthode de l'approche par sondage pourra être utilisée à défaut d'informations plus exhaustives).~~

Elles s'engagent à ce que la rédaction de toutes les offres d'emploi (CDI, CDD, contrat en alternance, stage...), internes et externes, soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Lors des entretiens d'embauche, l'entreprise doit communiquer aux candidats, par tous moyens, le contenu des textes législatifs en matière d'égalité professionnelle (articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail).

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière ~~similaire~~ **identique** pour les hommes et pour les femmes en retenant **les mêmes** critères de sélection ~~identiques~~, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e). ~~Enfin~~ **En particulier**, l'état de grossesse ou la situation familiale (**maternité, paternité**) ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche ainsi que pendant la période d'essai.

Pour cela, les entreprises, indépendamment de l'obligation de formation à la non-discrimination à l'embauche prévue à l'article L. 1131-2 du code du travail, sensibiliseront les managers ainsi que les cabinets de recrutement, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement ~~équitable~~ **égalitaire et objectif** entre les femmes et les hommes. **Un guide de bonnes pratiques en matière de recrutement pourra** sera également être mis en place au sein des entreprises, ainsi qu'au niveau de la branche d'ici la fin de l'année 2022, après délibération de la CPNEFP.

Par ailleurs, une grande partie des emplois de l'industrie cimentière, notamment dans les métiers « cœur » (en usine principalement, et plus particulièrement en travail posté), est encore difficilement accessible au personnel féminin, soit par leurs conditions de travail, soit par la rareté des femmes dans les cursus de formation débouchant sur certains emplois. Ce constat est d'autant plus significatif pour la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers.

Inversement, d'autres emplois de l'industrie cimentière, notamment dans certaines fonctions « support » (juridique, comptabilité, ressources humaines...) sont peu occupés par des hommes, principalement par le manque d'attractivité de ces métiers auprès de la population masculine.

Les entreprises développeront la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salariés, permettant de mobiliser davantage de compétences et de potentiels. ~~À noter que~~ La branche ~~pourra~~ définira, dans le cadre de sa CPNEFP et avec l'appui opérationnel de l'OPCO ~~compétent~~, les moyens permettant d'encourager les candidatures ~~féminines du sexe sous-représenté dans les différents métiers~~ de l'industrie cimentière par l'intermédiaire de l'Observatoire des métiers, notamment et par la communication promotion auprès du public des métiers existant au sein de la branche et par la diffusion de bonnes pratiques auprès des entreprises telles que :

- mise en avant / témoignages / interventions de femmes et hommes salarié(e)s de l'entreprise afin d'une part de faire évoluer l'image de l'industrie cimentière auprès des jeunes femmes et d'autre part de lever les idées préconçues sur le « genre » de certains métiers ;
- présence de l'entreprise à des événements (ex : semaine de l'industrie, forums d'emploi et d'orientation), organisation de visites d'entreprise avec des établissements d'enseignement ;
- mettre en œuvre des campagnes de communication et de sensibilisation (site internet, affiches, réseaux sociaux) afin de promouvoir les métiers de l'entreprise ;
- proposer des stages de découvertes aux classes de 3^e, développer l'alternance ;
- s'associer à des projets, des réseaux ou des associations destinées à faire découvrir les métiers de l'industrie cimentière afin de susciter des vocations ;
- etc.

Afin d'inciter les entreprises à recruter davantage de femmes, la branche de l'Industrie cimentière engage les entreprises de la branche à ~~se fixe l'objectif d'atteindre un taux de recrutement de femmes au moins égal à 30 % de plus que la part des femmes dans leurs effectifs de la branche.~~ Cet objectif, qui pourra être réévalué par les partenaires sociaux, sera apprécié sur une période quadriennale (le premier cycle s'étalant sur la période 2022-2025).

Les entreprises de l'industrie cimentière soumises aux négociations périodiques obligatoires reprendront cet ~~même objectif au niveau de leurs effectifs~~ dans leurs propres accords relatifs à l'égalité professionnelle.

Article 3 | **Renforcer l'égalité professionnelle via la formation**

L'article I.4.3 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I.4.4 et est modifié comme suit :

« Article I.4.3 4 | **Droit à la formation**

L'accès de tous les salariés, hommes et femmes, à la formation professionnelle est un élément déterminant qui leur permet, tout à la fois, de bénéficier d'une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière mais aussi dans l'évolution de leurs qualifications.

Par conséquent, les entreprises s'engagent à ce que le nombre de ~~stages~~ d'actions de formation professionnelle proposées aux hommes et aux femmes soit au moins proportionnel à leur représentation dans la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Les partenaires sociaux entendent insister également sur l'importance de sensibiliser les directions des ressources humaines et responsables de services des entreprises de la branche quant à une meilleure prise en compte des besoins en formation des salariées :

- lors de l'entretien professionnel,
- et lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

~~S'agissant des stages,~~ Les entreprises étudieront les possibilités d'organisation de ces formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Par ailleurs, ~~dans la mesure du possible si cela est envisageable,~~ la formation sera dispensée à proximité du lieu de travail **ou du domicile**.

Afin qu'il y ait une prise de conscience généralisée de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, ~~il sera demandé~~ **les entreprises demanderont** aux organismes de formation professionnelle **auxquels elles font appel pour assurer** ~~assurant~~ des formations managériales, que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et **de la non-discrimination** lors du recrutement.

Enfin, l'employeur veillera à un accès équilibré entre les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle, etc., **aux à tous les types d'actions de formation (obligatoires ou non, de bilan de compétences, et de validation des acquis de l'expérience)** mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, **de l'alternance et de la professionnalisation,** ainsi que et du compte personnel de formation lorsque l'action se déroule sur le temps de travail, **et ce, quelle que soit la durée de travail des salarié(e)s.** Notamment, l'entreprise s'assurera que les modules de formation se déroulent pendant les jours de présence des salariés à temps partiel.

De même, en cas de contraintes liées à la situation familiale ou à l'état de santé des salariés limitant le libre accès à la formation professionnelle, l'entreprise prévoira les moyens de prise en charge totale ou partielle des besoins matériels afin que la formation puisse être suivie. »

L'article I.4.6 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I.4.5 et est modifié comme suit :

« I.4.6 5. Conditions de travail

I.4.5.1. Grossesse Femmes enceintes

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne sauraient être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, et ce avec le maintien de sa rémunération.

Il est en outre rappelé qu'en vertu de l'article I.7.4.1 du titre I^{er} de la présente convention collective, à partir du cinquième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'une demi-heure de la durée journalière de travail afin que leur soit facilité le transport entre leur domicile et leur lieu de travail. La répartition de cette demi-heure entre entrées et sorties se fera par accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, conformément à la législation en vigueur, le temps passé pendant les heures de travail en consultations prénatales obligatoires ou par les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation assistée, ainsi que les temps d'absence du conjoint salarié, sont payés au taux du salaire effectif pendant la même période. Ces temps sont en outre assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

I.4.5.2. Adaptation des locaux et infrastructures

~~Par ailleurs, les locaux de l'entreprise doivent permettre l'accueil du personnel féminin, ainsi que, selon la législation en vigueur, du personnel handicapé.~~

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc., doivent être en mesure d'accéder aux locaux de l'entreprise qui devront être adaptés en conséquence.

Afin de s'assurer de la bonne intégration de l'ensemble des salariés, les entreprises mettront en œuvre les moyens permettant d'adapter les postes de travail aux salariés et en particulier au personnel féminin, visant ainsi une égalité des chances à l'emploi en particulier sur les postes dits à pénibilité. Cela se fera en collaboration avec la CSSCT si elle existe, le CSE et les médecins du travail notamment.

De la même manière, les vestiaires et sanitaires devront être aménagés pour les femmes.

Les entreprises prendront en compte l'adaptation des locaux aménagés de manière fonctionnelle pour le personnel féminin dès la phase d'élaboration des cahiers des charges lors de toutes modifications majeures et de créations d'installations ou de locaux.

Enfin, l'évolution des technologies a apporté des améliorations dans les conditions de travail profitant aux femmes comme aux hommes. Toutes les évolutions technologiques permettant une diminution de la contrainte physique seront étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes. »

Article 5 | **Renforcer l'égalité professionnelle via l'évolution professionnelle**

L'article I.4.4 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I.4.6 et est modifié comme suit :

« I.4.4 6. Parcours professionnel

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc., doivent être en mesure de bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité, et ce à tous les niveaux.

Les critères d'évaluation des parcours professionnels sont identiques pour les hommes et les femmes et sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance. Ainsi, tout poste disponible est ouvert à l'ensemble du personnel et attribué, à candidature équivalentes, au regard des seuls critères professionnels requis pour le poste.

En outre, le salarié est en droit de demander à son supérieur hiérarchique les motifs pour lesquels il n'aurait pas été promu. En réponse, le responsable hiérarchique lui en donnera les raisons motivées. Il est rappelé à cet égard qu'il est interdit de prendre en considération le sexe pour toute mesure notamment en matière de promotion, de qualification, d'affectation ou de classement.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, seront prises en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel, ou la situation familiale, ou le handicap, ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Les entreprises déploieront des bonnes pratiques destinées à encourager l'évolution des femmes dans l'entreprise et l'industrie, telles que :

- la promotion auprès des femmes de l'entreprise des formations dédiées aux emplois à forte dominante masculine ;
- la mise en place de formations de diversification des compétences (cross-skilling), notamment tournées vers les métiers où les prédominances par genre sont particulièrement marquées, afin de susciter de nouvelles vocations tout en luttant contre les stéréotypes ;
- la mise en place de programmes de mentorat ;
- etc. »

Article 6 | **Renforcer l'égalité professionnelle via la conciliation des temps de vie professionnels et personnels**

Les articles I.4.5 et I.4.8 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments deviennent l'article I.4.7 et sont modifiés comme suit :

« I.4.7. Conciliation des temps de vie professionnels et personnels

I.4.5 7.1. Congé pour événement familial

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien, afin notamment d'organiser l'absence de l'intéressé et ses perspectives de retour.

Les employeurs ~~pourront~~ **devront** mettre en place **en cas de besoin** une réactualisation des connaissances par une courte période de formation pour les salariés à la suite d'une absence pour congé de maternité, d'adoption ou parental.

~~À ce titre, il est rappelé que les périodes de formation qui ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée sont ouvertes au salarié qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental.~~

En outre, lors de la reprise de leur activité à l'issue du congé maternité, d'adoption ou parental, les salariés auront droit à un entretien avec leur employeur au sujet de leur orientation professionnelle.

Les ~~partenaires sociaux~~ **entreprises de la branche** s'engagent aussi à ce que les périodes d'absence pour congé de maternité, **de paternité**, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation soient intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, la durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. S'agissant de la durée du congé parental d'éducation, celle-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les parties signataires soulignent que les temps d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariés.

Dès lors, au retour de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé(e).

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises étudieront les possibilités de mieux prendre en compte la parentalité, par le biais par exemple :

- d'actions de promotion auprès des hommes du congé paternité et de mesures d'encouragement à la prise de celui-ci ;
- du rappel du caractère obligatoire du congé de naissance depuis le 1^{er} juillet 2021 (3 jours ouvrables – article L. 3142-4 du code du travail) ;
- du rappel de l'allongement des durées du congé de paternité et d'adoption depuis le 1^{er} juillet 2021 (de 25 jours à 32 jours selon le nombre de naissances – article L. 1225-35 du code du travail) ;
- de partenariats avec un réseau de crèches ou de mise en place d'une crèche d'entreprise/inter-entreprises.

I.4.7.2. Enfant malade et proche aidant

Il est rappelé que des dispositions spécifiques sont prévues aux articles II.6.1 et III.6.4 de la présente convention collective pour permettre aux salariés de disposer d'un congé sans solde en cas de maladie d'un enfant, indépendamment des dispositions qui seraient par ailleurs prévues sur :

- le don de jours de repos (art. L. 1225-61 CT) ;
- le congé de proche aidant (articles L. 3142-26 et L. 3142-27 CT) ;
- et le congé de présence parentale (art. L. 1225-62 CT).

I.4.8 7.3. Aménagement du temps de travail

Les postes à temps plein qui se libèrent devront être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De la même façon, le recours au temps partiel choisi pourra être mis en place sur demande écrite explicite de l'intéressé(e) et sous réserve qu'il soit compatible avec la bonne marche de l'établissement ou du service.

Les entreprises garantissent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être considérés comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les entreprises :

- étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires individualisés, d'horaires variables et de télétravail pour les postes qui le permettent ;
- et s'attacheront dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle.

~~Par ailleurs, les locaux de l'entreprise doivent permettre l'accueil du personnel féminin, ainsi que, selon la législation en vigueur, du personnel handicapé.~~

Article 7 | Renforcer l'égalité professionnelle via l'égalité de traitement salarial

L'article I.4.9 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I.4.8 et est modifié comme suit :

I.4.9 8. Rémunération et écarts

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L.3221-4 du code du travail) ~~et à anciennetés égales~~, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

De même, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Il est par ailleurs rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier chaque année un index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression (articles L. 1142-8 et D. 1142-2 et suivants du code du travail).

Afin de renforcer l'effectivité de ces mesures et réduire ainsi les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes la branche de l'Industrie cimentière s'engage à accompagner le cas échéant les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de leurs obligations, notamment les TPE/PME, en four-

nissant des outils tels que la remise d'un support au diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes. »

Article 8 | *Négociations et suivi des engagements*

Les articles I.4.10 et I.4.11 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments deviennent l'article I.4.9 qui est modifié comme suit :

« I.4.9. Relations collectives

~~I.4.11~~ 9.1. Représentation du personnel

Les dispositions des articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail seront observées en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque collège électoral.

~~I.4.10~~ 9.2. Négociations et indicateurs de suivi

A. Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent ~~présenter~~ ~~élaborer une rubrique spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la base de données économique et sociales et environnemental (BDESE) établie conformément aux articles L. 2312-21 ou L. 2312-36 du code du travail.~~ **Les informations figurant dans la BDESE sont définies par accord collectif ou, à défaut, mentionnées aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail.**

Il est également rappelé qu'à l'occasion de la négociation ~~au niveau de la branche~~ ainsi que dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les ~~partenaires sociaux~~ **entreprises** s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures **prévues au présent article I.4 de la convention collective** et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

À ce titre, dans les entreprises concernées, les négociations sur les salaires doivent présenter une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés.

Les partenaires sociaux au sein de ces entreprises sont amenés à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise.

~~Nonobstant les informations figurant dans la base de données économiques et sociales de l'entreprise, définies par accord collectif ou, à défaut, mentionnées aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes.~~

~~À titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :~~

- ~~— la répartition des femmes / hommes par catégorie socioprofessionnelle ;~~
- ~~— l'ancienneté moyenne par sexe ;~~
- ~~— la comparaison du salaire moyen, toutes primes comprises, des femmes et des hommes à coefficient égal et écart de la moyenne ;~~
- ~~— le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;~~

- ~~– les éléments d’analyse de la proportion de la participation femmes / hommes aux actions de formation selon les différents types d’actions et le nombre d’heures de formation ;~~
- ~~– la répartition en pourcentage femmes / hommes des congés parentaux.~~

En tout état de cause, les entreprises devront renseigner les indicateurs suivants :

B. Au niveau de la branche

En application de l’article D. 2241-2 du code du travail, la CPNEFP de l’industrie cimentière établira chaque année un bilan quantitatif et qualitatif de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche, en restituant :

- les principaux indicateurs chiffrés listés ci-dessous et leur évolution ;
- un diagnostic des écarts éventuels de rémunération ;
- ainsi que les principales actions et bonnes pratiques mises en place dans les entreprises de la branche en faveur de l’égalité professionnelle, notamment celles décrites au présent article I.4.

Sur la base de ces bilans annuels, conformément à l’article L. 2241-1, 2° et à l’article L. 2241-6 du code du travail, la CPPNI de l’Industrie cimentière a vocation à se réunir tous les 4 ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d’outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche de l’industrie cimentière :

(sous réserve de leur pertinence au contexte de l’entreprise et de leur disponibilité).

1° Conditions générales d’emploi

a) *Effectifs*

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD, alternance) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) *Durée et organisation du travail*

Données chiffrées par sexe :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
- répartition des effectifs en travail posté.

c) *Données sur les congés pour événement familial*

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congé.

d) *Données sur les embauches et les départs*

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et typologie d’embauche ;

- répartition des candidats reçus en entretien d'embauche par rapport au nombre d'embauches ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et typologie de départ.

e) *Positionnement et Promotion*

Données chiffrées par sexe :

- répartition par coefficient de la classification conventionnelle ;
- nombre de promotions par catégorie professionnelle.

f) *Ancienneté*

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

a) *Salaires*

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle.

b) *Index de l'égalité salariale*

- écart de taux de rémunération ;
- écart de taux d'augmentations individuelles ;
- écart de taux de promotions ;
- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ;
- nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

3° Formation

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle selon :

- le nombre de salariés formés par an ;
- le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an ;
- le type d'actions de formation.

4° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle :

- horaires individualisés ;
- horaires variables ;
- temps partiel choisi ;
- télétravail ;
- mode d'accueil de la petite enfance.

~~I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise~~

~~1° Conditions générales d'emploi~~

~~a) *Effectifs*~~

~~Données chiffrées par sexe :~~

- ~~– répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;~~

– âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3° Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action.

4° Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;

~~– la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.~~

~~II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale~~

~~1° Congés~~

~~a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption~~

~~b) Données chiffrées par catégorie professionnelle~~

~~– nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.~~

~~2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise~~

~~a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle~~

~~b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle~~

~~– nombre de salariées ayant accédé au temps partiel choisi;~~

~~– nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.~~

~~c) Services de proximité~~

~~– participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance;~~

~~– évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille: »~~

Article 9 | Dispositions finales

Article 9.1 | Champ d'application

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

Article 9.2 | Force impérative de l'avenant

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif.

Conformément à l'article L. 2253-1, 9° du code du travail, il est expressément stipulé que les dispositions du présent avenant prévalent sur tout accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à l'entrée en vigueur dudit avenant, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent avenant des garanties au moins équivalentes.

Article 9.3 | Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'article L. 2241-1, 2° du code du travail, et conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code, un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les 4 ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière sur la base notamment des bilans annuels diligentés par la CPNEFP.

Article 9.4 | Notification, dépôt, extension, publicité

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

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

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et compte tenu des dispositions du présent avenant ayant valeur impérative en vertu de l'article L. 2253-1, 9° du code du travail, les parties rappellent que les principes d'égalité professionnelle doivent être respectés et des mesures mises en place dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, y compris dans les TPE/PME. Ainsi, elles considèrent que les dispositions du présent avenant sont adaptées à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille, et qu'il n'y a donc pas lieu d'y prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 9.5 | Adhésion

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

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

Article 9.6 | Révision et dénonciation

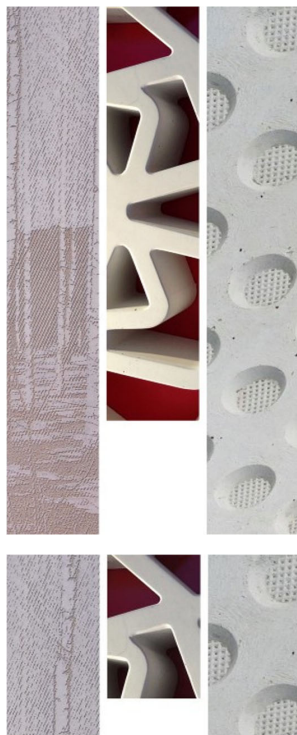
Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

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

Fait à Paris La Défense, le 9 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1 Bilan « Égalité professionnelle » de la profession (présenté à la CPNEFP du 20 janvier 2021)

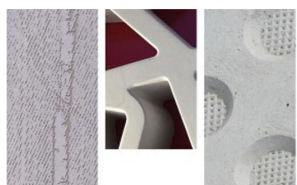


CPNEFP de l'Industrie cimentière

Réunion du 20/01/2021



Bilan Egalité professionnelle Femmes/Hommes 2019



*A - Égalité professionnelle Femmes/Hommes
dans l'industrie cimentière*



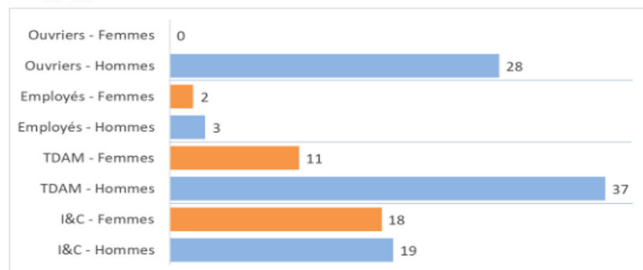


Egalité professionnelle homme/femme

❖ Congé familial (hors congé parental)

- 118 salariés concernés sur les 5 groupes dont 31 femmes et 87 hommes
- 4 groupes sur 5 versent un complément de salaire pour ce type de congés
- **3,5% des femmes et 2,4% des hommes** ont pris un congé maternité/paternité/adoption

➤ Bénéficiaires d'un congé maternité/paternité/adoption dans l'année selon la CSP

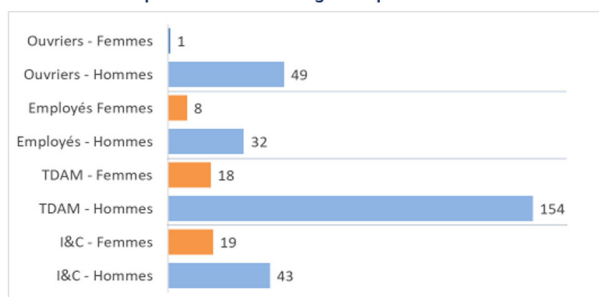


Egalité professionnelle homme/femme

❖ Promotions

- 324 salariés promus dans une catégorie supérieure dont 46 femmes et 278 hommes
- **5,2% des femmes et 7,6% des hommes** ont bénéficié d'une promotion

➤ Nbre de salariés promus dans une catégorie supérieure

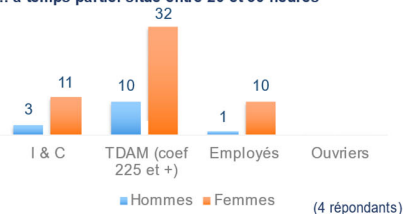


Egalité professionnelle homme/femme

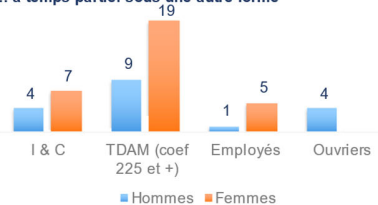
Changement de quotité de temps de travail

➤ Nbre de salariés par CSP

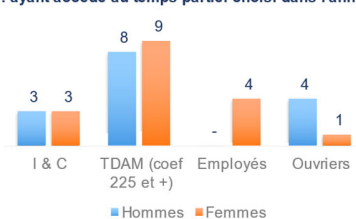
... à temps partiel situé entre 20 et 30 heures



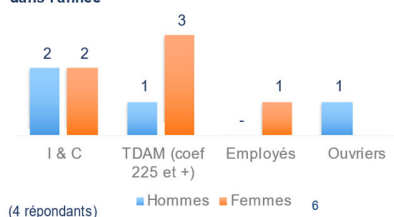
... à temps partiel sous une autre forme



... ayant accédé au temps partiel choisi dans l'année



... à temps partiel choisi et ayant repris un temps plein dans l'année



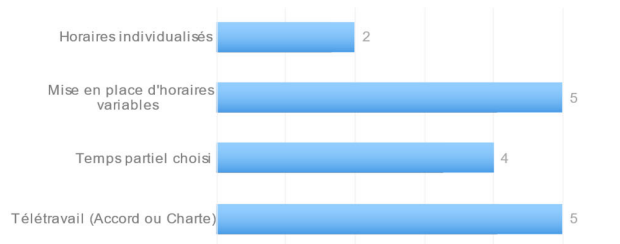


Egalité professionnelle homme/femme

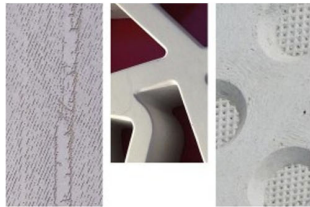


❖ Articulation des temps de vie

➤ Organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle (nbre de groupes)



7



B - Index des égalités salariales Femmes/Hommes

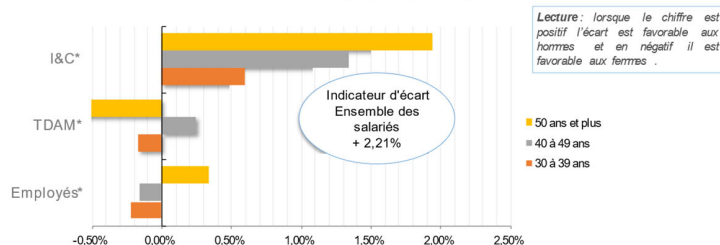
8



Egalité salariale homme/femme

❖ Ecart sur le taux de rémunérations (2019)

➤ Ecart sur le taux de rémunération selon la CSR (moyenne pondérée)



NB: Suite à une comptabilisation différenciée, les données sont présentées dans le graphique ci dessus sur :

* Sur 4 adhérents pour Employés et TDAM

** Sur 3 adhérents pour I&C

➤ Note moyenne pondérée de l'ensemble des adhérents

Ecart	De rémunération
Note moyenne obtenue	37
Note max.	40

9

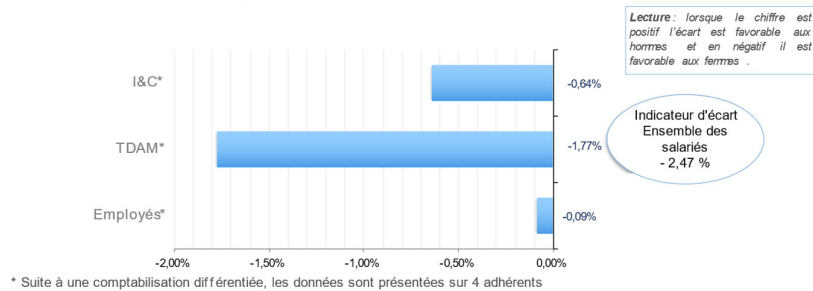




Egalité salariale homme/femme

❖ Ecart de taux d'augmentations individuelles (2019)

➤ Ecart de taux d'augmentations individuelles selon la CSP (moyenne pondérée)



➤ Note moyenne pondérée de l'ensemble des groupes

Ecart	Augmentations individuelles
Note moyenne obtenue*	13
Note max.	20

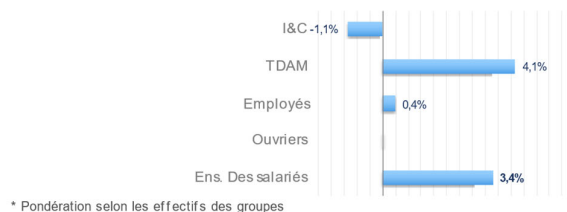
10



Egalité salariale homme/femme

❖ Ecart de taux de promotions (2019)

➤ Ecart sur le taux de promotions selon la CSP (moyenne pondérée*)



➤ Note moyenne pondérée de l'ensemble des groupes

Ecart	De promotions
Note moyenne obtenue	10
Note max.	15

* Pondération de la moyenne selon les effectifs des groupes

11



Egalité salariale homme/femme

❖ Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

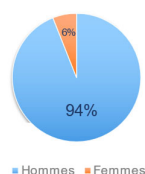


Note moyenne pondérée*

15 / 15

* Pondération selon les effectifs des groupes

❖ Nombre de salariées du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations



Note moyenne pondérée*

0 / 10

* Pondération selon les effectifs des groupes

12

Convention collective nationale

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

Avenant du 9 décembre 2021
relatif à la révision de la convention collective nationale

NOR : ASET2250255M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT FNSCBA ;

FG FO Construction ;

CFDT CB ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche l'industrie de la fabrication des ciments ont négocié et conclu, le 2 octobre 2019, une nouvelle convention collective nationale de la branche (IDCC 3233 - ci-après désignée la « CCN »). Cette CCN est le fruit du regroupement des trois précédentes conventions collectives catégorielles de l'industrie cimentière (ouvriers, ETDAM, ingénieurs et cadres) *via* une réécriture à droit constant.

La nouvelle CCN a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 30 juillet 2021, publié au *Journal officiel* du 17 août 2021. En conséquence, la CCN est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2021 conformément à son article I.11.3.

Un arrêté d'extension complémentaire du 17 septembre 2021 a été publié au *Journal officiel* du 28 septembre 2021.

Les deux arrêtés d'extension faisant état de plusieurs réserves et exclusions d'extension, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de réviser les dispositions concernées de la CCN en constituant un groupe technique paritaire de réécriture conventionnelle (« GTPR ») afin de travailler à la rédaction d'un avenant de révision ayant vocation à être ensuite négocié au sein de la CPPNI de la branche^[1].

[1] Accord de méthode sur l'avenant de révision de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 24 septembre 2021.

Ce GTPR réuni le 12 octobre 2021, a travaillé dans la continuité du principe de réécriture à droit constant qui a présidé à la rédaction de la nouvelle CCN du 2 octobre 2019. Il a passé en revue les réserves et exclusions d'extension et établi ses propositions rédactionnelles pour l'avenant rectificatif soumis à la CPPNI de la branche.

Le présent avenant a par conséquent pour objet de réviser certains passages de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (IDCC 3233) en tenant compte des observations contenues dans les arrêtés ministériels du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021 précités.

Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et en barré (pour les suppressions).

Article 1^{er} | Mutations défavorables exceptionnelles

Le présent avenant modifie comme suit le 1 de l'article I.6.4.3 de la CCN :

« Article I.6.4.3 | Mutations défavorables exceptionnelles

1. On entend par mutation défavorable la situation d'un salarié sur l'initiative de l'employeur à un poste comportant une rémunération inférieure à celle de son ancien poste.

L'entreprise doit s'efforcer d'éviter et de limiter le nombre et la durée de ces mutations défavorables.

Cette mutation ne peut intervenir que sur la base d'un avenant au contrat de travail signé par l'intéressé et pour l'un des motifs énoncés aux 1° à 4° de l'article L. 1233-3 du code du travail.

[...] »

Article 2 | Congé annuel

Le présent avenant modifie comme suit l'article I.7.1.1 de la CCN :

« Article I.7.1.1 | Congé annuel de 5 semaines :

Nonobstant les dispositions spécifiques prévues dans les titres II et III de la présente convention collective, le salarié a droit à un congé payé annuel minimum de 25/12^e de jour ouvré par mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence, soit 25 jours ouvrés (5 semaines) pour 12 mois de travail effectif ou assimilé pendant cette période.

~~Pour le personnel posté et celui pratiquant les horaires inégaux, cette durée correspond à cinq fois l'horaire hebdomadaire moyen, soit, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, 175 heures de congés.~~

En cas de travail à temps partiel, le salarié bénéficie de 5 semaines de congés sur la base de son **rythme de travail horaire**.

La durée des congés visée dans le présent article inclut les jours qui étaient chômés à l'occasion d'un événement local (**non férié**) ou d'un pont. »

Article 3 | *Jours de congés supplémentaires*

Le présent avenant modifie comme suit l'article I.7.1.3 de la CCN :

« Article I.7.1.3 | *Jours de congés supplémentaires* :

S'ajoutent aux congés annuels ci-dessus :

- 1 jour ouvré de congé payé par année de référence dont la date sera arrêtée par le chef d'établissement après avis du comité social et économique de l'établissement ;
- les jours de congé pour fractionnement visés au paragraphe ci-dessus, soit :
 - 2 jours ouvrés lorsque le nombre de jours de congés pris entre le ~~1^{er} novembre et le 30 avril~~ **1^{er} décembre et le 31 mars** est au moins égal à 5 jours ouvrés ;
 - 1 jour ouvré lorsque le nombre de jours de congés pris dans cette même période est égal à 3 ou 4 jours ouvrés.
- les jours de congé pour ancienneté prévus dans les titres II et III de la présente convention collective,
- les jours de congés supplémentaires dans les conditions prévues à l'article L. 3141-8 du code du travail,
- les congés pour événements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels.

Des dispositions spécifiques complémentaires sont prévues dans les titres II et III de la présente convention collective. »

Article 4 | *Congés pour événements familiaux*

Le présent avenant modifie comme suit l'article I.7.2 de la CCN :

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

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

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

Article 5 | Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Le présent avenant modifie comme suit l'alinéa 1^{er} de l'article I.8.2.5 de la CCN :

« Article I.8.2.5 | Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois (sauf avis contraire du ~~périodicité~~ **différente déterminée** par le médecin du travail **conformément à l'article L. 3122-11 du code du travail sur le suivi médical individuel renforcé**).

[...] »

Article 6 | Commission de conciliation

Le présent avenant modifie comme suit l'article I.10.3 de la CCN :

« Article I.10.3 | Commission de conciliation

Il est constitué au niveau de la branche de l'industrie cimentière une commission de conciliation de huit membres pour les employeurs et de huit membres pour le personnel. Le siège de la commission est situé au SFIC, qui en assure le secrétariat.

Elle est habilitée à examiner les réclamations ou contestations d'ordre collectif pouvant survenir dans l'application de la présente Convention collective. Cette Commission peut réclamer toutes justifications qui lui semblent utiles, entendre la ou les parties qui le souhaitent ou qu'elle estime nécessaire d'entendre et procéder ou faire procéder à toute enquête qu'elle jugera nécessaire.

Elle se réunit à la demande d'une organisation représentative au niveau de la branche et, au plus tard, dans un délai de huit jours ouvrables.

~~Les salariés et les employeurs s'engagent à ne pas procéder à une grève ou à un lock-out avant la réunion de la commission de conciliation. »~~

Article 7 | Hiérarchie des normes

Le présent avenant modifie comme suit l'article I.11.2 de la CCN :

« Article I.11.2 | Hiérarchie des normes

~~Les dispositions d'ordre public de la présente convention collective~~ **relevant des thèmes des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail s'imposent**, sauf dispositions assurant des garanties au moins équivalentes, aux rapports nés des contrats de travail et des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, **dans les conditions prévues à ces articles. »**

Article 8 | Durée légale et heures supplémentaires

8.1. Le présent avenant modifie comme suit l'article II.3.1 de la CCN :

« Article II.3.1 | Durée légale et heures supplémentaires

La durée du travail effectif est celle fixée par les lois et règlements en vigueur applicables à la profession.

Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur. Ainsi, les heures commandées effectuées au-delà de la limite légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente sont considérées comme supplémentaires et bénéficient d'une majoration salariale conforme aux prescriptions légales ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Il est rappelé qu'au niveau de la profession de l'industrie cimentière, l'horaire de travail conventionnel de base est fixé à 35 heures en moyenne hebdomadaire, soit un horaire mensuel moyen de 152,25 heures ordinaires comprenant les majorations légales pour heures supplémentaires prévues dans cet horaire.

Par ailleurs, en application de l'article L. 3121-33 du code du travail, compte tenu des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche doit être assurée, les établissements pourront avoir recours sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, à un contingent annuel d'heures supplémentaires égal en moyenne à 80 heures, étant entendu que chaque salarié ne pourra, à ce titre, effectuer plus de 190 heures supplémentaires par an.

Les membres du personnel amenés à faire des heures supplémentaires continueront, ~~sauf impossibilité liée aux nécessités du service~~, à avoir droit, conformément à ~~l'article~~ **aux articles** L. 3121-28 et L. 3121-33, II, 2° du code du travail :

- à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal ;
- **ou, en cas d'impossibilité de prise du repos compensateur liée aux nécessités de service, au paiement des heures supplémentaires avec les majorations correspondantes.** ~~étant précisé que les majorations pour heures supplémentaires ouvriront droit à paiement.~~

Le comité social et économique d'établissement procédera à l'examen du volume et des motifs du recours aux heures supplémentaires, **dans le cadre de son information ou de sa consultation**, selon que les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite ou au-delà du contingent annuel précité.

Les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos sont déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par les articles D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture. »

8.2. Le présent avenant modifie également comme suit l'article III.2.1.2 de la CCN :

« Article III.2.1.2 | Contingent pour heures supplémentaires »

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, compte tenu des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche doit être assurée, les établissements pourront avoir recours sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, à un contingent annuel d'heures supplémentaires égal en moyenne à 80 heures, étant entendu que chaque salarié ne pourra, à ce titre, effectuer plus de 190 heures supplémentaires par an.

Les membres du personnel amenés à faire des heures supplémentaires continueront, ~~sauf impossibilité liée aux nécessités du service~~, à avoir droit, conformément à ~~l'article~~ **aux articles** L. 3121-28 et L. 3121-33, II, 2° du code du travail :

- à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal ;

- ou, en cas d'impossibilité de prise du repos compensateur liée aux nécessités de service, au paiement des heures supplémentaires avec les majorations correspondantes. ~~étant précisé que les majorations pour heures supplémentaires ouvriront droit à paiement.~~

Le comité social et économique d'établissement procédera à l'examen du volume et des motifs du recours aux heures supplémentaires, **dans le cadre de son information ou de sa consultation, selon que les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite ou au-delà du contingent annuel précité.**

Les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos sont déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par les articles D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture. »

Article 9 | Repos hebdomadaire et jours fériés

Le présent avenant modifie comme suit l'article II.3.2 de la CCN :

« Article II.3.2 | Repos hebdomadaire et jours fériés

Le repos hebdomadaire sera observé dans le respect des dispositions légales d'ordre public.

Par ailleurs, pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue de jour et de nuit, un roulement sera organisé afin que les mêmes personnes ne soient pas toujours affectées au poste de nuit.

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés ~~sauf nécessité de service.~~

Si un salarié est amené à travailler un jour férié pour nécessité de service, les dispositions de l'article II.3.5 du présent titre s'appliqueront ainsi que celles de l'article L. 3133-6 du code du travail pour les heures de travail réalisées le 1^{er} Mai. »

Article 10 | Retraite complémentaire

Le présent avenant modifie comme suit l'article II.5.1 de la CCN :

« Article II.5.1 | Retraite complémentaire

Conformément à la législation en vigueur, le financement de la retraite complémentaire est assuré par une double cotisation à la charge de l'employeur et du salarié.

Le taux de la cotisation de retraite complémentaire sur la tranche 1 ne peut être inférieur à 6 % des rémunérations. De même, pour les salariés ETDAM dont les coefficients hiérarchiques de base sont compris entre 225 (inclus) et 310 (exclus), le taux de la cotisation de retraite complémentaire sur la part de la tranche 2 limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale, ne peut être inférieur à 12 % des rémunérations, répartis conformément à l'article 38 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire **et aux articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale.** »

Article 11 | *Salaire annuel de base garanti*

Le présent avenant modifie comme suit le titre de l'article III.2.2.2 de la CCN :

« Article III.2.2.2 | ~~Salaire annuel de base garanti~~ Garantie annuelle

Chaque salarié est assuré que sa rémunération annuelle, non compris le cas échéant les avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II figurant au sous-titre III.A « Classification »), les primes de productivité, les primes de production et les primes variables, sera au moins égale au montant du produit du salaire minimum mensuel de base conventionnel tel que défini ci-dessus, par 13.

Le salaire annuel minimum de base garanti est également fixé au sous-titre III.B « Salaires minima hiérarchiques » du présent titre III. »

Article 12 | *Dispositions finales*

Article 12.1 | *Champ d'application*

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

Article 12.2 | *Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 12.3 | *Notification, dépôt, extension, publicité*

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

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

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

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

Article 12.4 | *Adhésion*

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

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

Article 12.5 | Révision et dénonciation

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

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

Fait à Paris La Défense, le 9 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant du 11 février 2022
relatif aux diverses modifications de la convention

NOR : ASET2250275M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ayant pris connaissance de l'arrêté du 10 novembre 2021 portant extension de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236) du 13 octobre 2020, des dispositions exclues de l'extension ou étendues sous réserve, les partenaires sociaux de la branche, désireux de corriger certaines de ces dispositions afin de garantir aux entreprises comme aux salariés une sécurité juridique, sont convenus de conclure le présent accord rectificatif.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236), tel que défini dans son article 1^{er} du chapitre I^{er} dans sa version modifiée par le présent texte.

Article 2 | Corrections

1. Les termes « , 32.30 » figurant au 9^e alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application », et les termes « et/ou la location d'autres articles de sport » figurant au 12^e alinéa du même article sont supprimés.

2. L'article 5 « Dénonciation » est réécrit comme suit :

« La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque partie signataire et donne lieu à dépôt auprès des services du ministère du travail conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La dénonciation peut porter sur la convention collective totale ou uniquement sur certaines dispositions et accords à durée indéterminée et doit être accompagnée d'une proposition de texte remplaçant les dispositions visées.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. »

3. Le 6^e alinéa de l'article 7.1 « Missions de la CPPNI » est réécrit comme suit :

« Elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, aménagement et répartition des horaires, en matière de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés ainsi qu'en matière de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

4. L'article 7.2.1 « Composition de la CPPNI » est réécrit comme suit :

« Au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner quatre délégués qui bénéficient d'une indemnisation de leurs frais de déplacement pour participer aux réunions. En outre, chaque organisation syndicale peut désigner un nombre complémentaire de délégués ainsi que des représentants fédéraux, sans que ces derniers puissent bénéficier, dans ce cas, de l'indemnisation de leurs frais de déplacement.

Dans le cadre de sa mission de représentation de la branche, la CPPNI peut décider de fixer sa composition à un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre identique de représentants de l'organisation professionnelle.

Les frais de déplacement sont remboursés par la fédération des industries nautiques, dans les limites et conditions fixées par l'avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires. Les salariés représentants des organisations représentatives d'employeurs en bénéficient dans les mêmes conditions que les représentants des organisations de salariés. »

5. L'article 7.2.2 « Autorisations d'absence des représentants des organisations syndicales » est réécrit comme suit :

« 2.2. Autorisations d'absences des représentants des organisations syndicales ou d'employeurs

Les salariés représentants des organisations syndicales, ou des organisations d'employeurs, et participant à la CPPNI, bénéficient des autorisations d'absence nécessaires.

Ces absences sont traitées et indemnisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, ou d'employeurs, au moins une semaine à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la CPPNI. »

Le dernier alinéa de l'article 7.2.2 est donc supprimé.

6. À la dernière phrase du 8^e alinéa de l'article 13 « Exercice du droit syndical dans l'entreprise », les termes « , ou non, au cours des trois années précédentes » sont supprimés.

7. Dans le troisième alinéa de l'article 14 « Taux de contribution patronale au financement du dialogue social dans la branche », les termes « 0,02 % » sont remplacés par « 0,016 % ».

8. Au deuxième alinéa de l'article 20 « Moyens », les termes « , en aucun cas, » sont supprimés.

9. Le troisième alinéa de l'article 20 « Moyens » est réécrit comme suit :

« Pour alimenter le budget de fonctionnement du comité social et économique, l'employeur lui verse en outre une subvention d'un montant annuel équivalent 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés, et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés. »

10. Le premier alinéa de l'article 23 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », est réécrit comme suit :

« Le principe d'égalité professionnelle s'applique dans les relations individuelles et collectives du travail. L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il agit de concert avec les instances de représentation du personnel dans cette voie. »

11. À l'article 34 « Heures supplémentaires », est supprimée la 2^e phrase du 1^{er} alinéa du paragraphe 1 « Ce contingent ne s'applique pas dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ».

12. Le premier paragraphe de l'article 37 « Forfait définit en jour », est réécrit comme suit :

« Conformément aux dispositions du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours peut être conclue :

- avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- avec les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Dans le respect de ces critères, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours les salariés relevant à minima du niveau IV, premier échelon, de la grille de classification de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois annexé à la présente convention collective. »

13. Le 14^e paragraphe de l'article 37 « Forfait défini en jours », ainsi rédigé « Le droit à la déconnexion, tel qu'il est prévu dans la présente convention, s'applique au salarié sous convention de forfait en jours. », est complété par les termes suivants :

« Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Ces modalités peuvent consister en l'instauration de règles d'utilisation des outils numériques, ou de leur paramétrage spécifique, pour assurer une déconnexion efficiente, et notamment en la mise en place des pratiques énumérés au 4 de l'article 63 de la présente convention. »

14. À la suite du 16^e alinéa de l'article 37 « Forfait défini en jours », ainsi rédigé :

« Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé. » ;

Sont introduits les alinéas suivants :

« La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 21,67.

Pour les absences non assimilées à du temps de travail effectif, non rémunérées ou non indemnisées, la déduction suivante sera appliquée : rémunération mensualisée forfaitaire/21,67 par jour d'absence.

En cas d'arrivée en cours de période, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

En cas de départ en cours de période, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

En cas de départ en cours de période, dans l'hypothèse où le salarié quitte la société :

- sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, à proportion de la période de référencée écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.
- en ayant bénéficié de plus de jours de repos que ceux auxquels il pouvait prétendre, à proportion de la période de référence écoulée, une déduction sera opérée sur son solde de tout compte concernant ces jours de repos pris et indus. »

15. Le premier paragraphe de l'article 37 *bis* « Forfait assis sur un horaire annuel », est réécrit comme suit :

« Conformément aux critères posés par le code du travail, une convention individuelle de forfait en heures peut être conclue :

- avec les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- avec les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Dans le respect de ces critères, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jour les salariés relevant à minima du niveau IV, premier échelon, de la grille de classification de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois annexé à la présente convention collective. »

16. Au troisième alinéa de l'article 47 « Possibilité de fractionner le congé de présence parentale », les termes « Aucun de ces jours ne peut être fractionné » sont remplacés par les termes « Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner ».

17. Les trois premiers paragraphes de l'article 55.3.2 « Indemnisation de la maladie ou de l'accident pour les employés, techniciens et agents de maîtrise », sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, dans les conditions ci-après :

a) Lorsque le salarié a plus de 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pendant les 45 premiers jours d'arrêt, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, à raison de 100 % de la rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants à raison de 75 % de cette même rémunération.

b) Lorsque le salarié a 5 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 60 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 45 jours pour l'indemnisation à 75 %.

c) Lorsque le salarié a 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 %.

d) Lorsque le salarié a 21 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 5 jours pour l'indemnisation à 66 %.

e) Lorsque le salarié a 26 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 5 jours pour l'indemnisation à 90 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 20 jours pour l'indemnisation à 66 %.

f) Lorsque le salarié a 31 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 15 jours pour l'indemnisation à 90 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 30 jours pour l'indemnisation à 66 %.

18. À l'article 60 « Départ à la retraite », les termes « En cas de départ à la retraite, le préavis prévu est celui fixé par l'article 58 ou 68 de la présente convention. » sont supprimés et remplacés par les alinéas suivants :

« En cas de mise à la retraite, le préavis prévu est celui fixé pour le licenciement aux articles 58 et 68 de la présente convention.

En cas de départ volontaire à la retraite, le préavis est celui fixé pour la démission aux articles 58 et 68 de la présente convention, à l'exception :

- des agents de maîtrise dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, pour lesquels la durée du préavis est d'un mois ;
- des cadres, pour lesquels la durée du préavis est d'un mois pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, et de deux mois pour ceux dont l'ancienneté est de deux ans et plus. »

19. Au deuxième alinéa de l'article 68 « Préavis de rupture du contrat de travail », à la suite les termes « la durée du préavis est de trois mois », sont introduits les termes « , sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 60 en cas de départ à la retraite ».

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant rentre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Fait à Paris, le 11 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT INGÉNIEUR CADRE

Avenant n° 74 du 20 janvier 2022

relatif aux appointements minimaux
au 1^{er} février 2022

NOR : ASET2250252M

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

FNSCOP ;

FFB ;

FFIE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier 2022 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1^{er} février 2022.

Article 1^{er}

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1^{er} février 2022 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficients	À compter du 1 ^{er} février 2022
60	2 093
65	2 267
70	2 434
75	2 550
80	2 715

Coefficients	À compter du 1 ^{er} février 2022
85	2 858
90	3 006
95	3 142
100	3 248
103	3 343
108	3 468
120	3 811
130	4 056
162	5 032

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non-signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220090-000322

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
