



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2022-20**  
28 mai 2022



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-20 du 28 mai 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2022-20.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2022-20 du 28 mai 2022

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 29   Hospitalisation privée</b> : avenant n° 2022-01 du 23 février 2022 relatif à la revalorisation de la prime « Sage-femmes ».....	6
<b>IDCC 87-135   Carrières Matériaux (Sud PACA et Corse)</b> : accord du 22 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	8
<b>IDCC 184   Imprimerie-de-labeur</b> : adhésion par lettre du 1 <sup>er</sup> mars 2022 de la CFDT- F3C à l'accord du 20 décembre 2021 .....	13
<b>IDCC 218   Sécurité-sociale</b> : protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière .....	14
<b>IDCC 218   Sécurité-sociale</b> : protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	17
<b>IDCC 500   Habillement. mercerie. chaussure. Commerce-gros</b> : dénonciation par lettre du 5 janvier 2022 de CFDT Services de l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours .....	24
<b>IDCC 500   Habillement. mercerie. chaussure. Commerce-gros</b> : dénonciation par lettre du 4 janvier 2022 de FEC FO de l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours.....	25
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : avenant n° 101 du 28 avril 2022 relatif aux salaires minima .....	26
<b>IDCC 1492-1495-3238   Production transformation papiers cartons</b> : avenants n° 42 et n° 43 du 16 février 2022 relatifs aux primes de nuit .....	29
<b>IDCC 1505   Fruits-légumes-produits-laitiers</b> : avenant n° 1 du 21 mars 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé.....	31
<b>IDCC 1505   Fruits-légumes-produits-laitiers</b> : avenant n° 140 du 28 mars 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	34
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment. Ouvriers (Nouvelle-Aquitaine)</b> : accord du 5 avril 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> juin 2022.....	38
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment. Ouvriers (Nouvelle-Aquitaine)</b> : accord du 5 avril 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2022 .....	40

<b>IDCC 1635   Métallurgie (Gironde-Landes) :</b> avenant du 28 mars 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales .....	42
<b>IDCC 1794   Retraites-complémentaires-institutions :</b> accord du 25 mars 2022 relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie 2022 .....	44
<b>IDCC 1978   Fleuristes :</b> accord autonome du 16 mars 2022 relatif au concours UMOF (un des meilleurs ouvriers de France) et au concours MAF (meilleurs apprentis de France) dans le secteur 3 de la branche.....	46
<b>IDCC 2603   Sécurité-sociale. Praticiens-conseils :</b> protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.....	49
<b>IDCC 2603   Sécurité-sociale. Praticiens-conseils :</b> protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	51
<b>IDCC 2603   Sécurité-sociale. Praticiens-conseils :</b> protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière.....	53
<b>IDCC 2609   Bâtiment. ETAM (Nouvelle-Aquitaine) :</b> accord du 5 avril 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2022.....	55
<b>IDCC 2683   Portage-presse :</b> avenant du 10 janvier 2022 relatif à la rémunération minimale nationale .....	57
<b>IDCC 3232   Agents direction. Organismes sécurité sociale :</b> protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	59
<b>IDCC 3232   Agents direction. Organismes sécurité sociale :</b> protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière.....	61
<b>IDCC 3232   Agents direction. Organismes sécurité sociale :</b> protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.....	63

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Assurance. Prévoyance-retraite :</b> avenant du 12 avril 2022 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé), au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite .....	65
<b>Aménagement temps travail :</b> avenant n° 11 du 16 février 2022 à l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail .....	67
<b>Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) :</b> avenant n° 13 du 22 mars 2022 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime d'assurance chômage .	69

<b>Opérateur de compétences 2i</b> : avenant du 14 février 2022 à l'accord professionnel du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » .....	71
--	----

Brochure n° 3198 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 2022-01 du 23 février 2022**  
relatif à la revalorisation de la prime « Sage-femmes »

NOR : ASET2250637M

IDCC : 29

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

**AXESS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSPSS FO ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**CFE-CGC santé social ;**

**CFDT santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre du Ségur de la santé, les sage-femmes ont été intégrées dans l'accord du 13 juillet 2020 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière.

Elles ont ainsi bénéficié du complément de traitement indiciaire (CTI) à hauteur de 183 euros nets par mois mais ne faisaient pas partie de la mesure d'attractivité liée à la revalorisation des grilles des personnels soignants, médicotextiques et de rééducation.

Un accord a été signé le 22 novembre par les ministères concernés, la FHF, la CFDT, FO et l'UNSA, avec l'objectif d'agir sur l'attractivité du métier de sage-femme dans la fonction publique et de mieux reconnaître les spécificités et les sujétions.

La FEHAP a obtenu par le cabinet du Premier ministre la garantie qu'une enveloppe lui serait accordée afin de décliner la revalorisation dans son environnement conventionnel.

Le présent avenant a donc pour objet de transposer cette revalorisation au regard des engagements pris par le gouvernement, sous la forme d'une prime.

## **Article 1<sup>er</sup> | Montant et modalités d'application de la prime « Sage-femme »**

Une prime « Sage-femme » est attribuée aux sage-femmes visées à l'annexe 1 de la CCN 51, en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel.

Cette prime d'un montant de 415 euros bruts mensuels est versée de façon automatique. Elle est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Elle est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle est prise en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite. Elle est incluse dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale, prévalent sur ce dernier.

## **Article 2 | Conditionnement du versement de la prime au versement du financement correspondant**

L'instauration de la prime « Sage-femme » est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

## **Article 3 | Durée du présent avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Date d'application du présent avenant**

La prime « Sage-femme » est versée à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

*Fait à Paris, le 23 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

**Accord du 22 février 2022**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Sud PACA et Corse)

NOR : ASET2250652M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Sud PACA et Corse,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SICMA CFE-CGC ;**

**FG FO construction ;**

**CFDT Construction et bois,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 22 février 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des



activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE / PME.

## **Article 2 | Champ d'application territorial**

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse

## **Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis**

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles (+ 3,3 % par rapport à 2021 sauf niveau 1.1 au Smic)
Niveau 1	Échelon 1	1 604
	Échelon 2	1 666
Niveau 2	Échelon 1	1 672
	Échelon 2	1 698
	Échelon 3	1 749
Niveau 3	Échelon 1	1 757
	Échelon 2	1 784
	Échelon 3	1 838
Niveau 4	Échelon 1	1 847
	Échelon 2	1 877
	Échelon 3	1 943
Niveau 5	Échelon 1	1 950
	Échelon 2	2 011
	Échelon 3	2 151
Niveau 6	Échelon 1	2 186
	Échelon 2	2 273
	Échelon 3	2 455
Niveau 7	Échelon 1	2 503
	Échelon 2	2 657
	Échelon 3	2 892

## **Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;

- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d’ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l’intéressement, de la participation aux résultats de l’entreprise et de l’épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l’article 6 de l’accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l’horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l’article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s’il y a lieu les salaires réels qui, d’une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l’article 3, et qui d’autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Il est également rappelé en application de l’article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 | Date d’entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s’applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Exceptionnellement, au titre de l’année 2022, si l’indice de l’inflation du premier semestre 2022 montre un taux supérieur à 2,5 %, une réunion pourra être organisée, à la demande de la partie la plus diligente.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d’employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l’accord et fera l’objet d’un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l’article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l’article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud’hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Aix-en-Provence, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 Minéraux divers**

- Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 Matériaux de construction**

- Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
- Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.
- Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).
- Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).
- Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
- Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 Services divers (marchands)**

- Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

**Adhésion par lettre du 1<sup>er</sup> mars 2022**

de la F3C CFDT  
à l'accord du 20 décembre 2021

NOR : ASET2250650M

IDCC : 184

Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2022.

F3C CFDT, 47-49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Cher Monsieur,

La F3C CFDT, en tant qu'organisation syndicale représentative siégeant en CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 0184) ; vous informe par la présente de sa décision d'adhérer à l'accord du 20 décembre 2021 portant sur l'accompagnement des mutations dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (cf. pièce jointe) et ce sur le fondement de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Parallèlement à cette notification, nous informons l'ensemble des parties signataires de cet accord de notre décision.

Je vous d'agréer, Monsieur, mes respectueuses salutations.

Le secrétaire fédéral.

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 22 février 2022**  
relatif à l'aménagement des fins de carrière

NOR : ASET2250641M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il vise à faciliter la transition entre l'activité et la retraite, participant ainsi d'une bonne gestion des fins de carrières.

Il s'inscrit en outre dans le cadre de la politique globale de la branche en faveur de l'égalité et de la diversité des chances et complète le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise ainsi à mieux prendre en compte, la population des « seniors » qui constitue une composante essentielle du personnel des organismes.

**Article 1<sup>er</sup> | Utilisation du compte épargne-temps (CET)**

**1.1. Permettre l'utilisation fractionnée du CET**

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des 3 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des

jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne-temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

## 1.2. Permettre la monétisation du CET

Les salariés ayant formulé une demande de départ à la retraite ou engagés dans une procédure de mise à la retraite peuvent bénéficier, sur leur demande, d'une monétisation des droits acquis sur leur compte épargne-temps dans la limite d'un droit équivalent à 60 jours au maximum.

La demande de monétisation des droits affectés au compte épargne-temps est adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date du départ à la retraite.

Conformément à l'article L. 3151-3 du code du travail, la monétisation des jours de congés payés principaux n'est pas admise.

## Article 2 | *Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite*

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus sont invités à participer à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'informations, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire ;
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle) ;
- leur proposer un rétro planning.

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l'assurance retraite du régime général, est proposé au salarié, afin de faciliter sa prise de connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d'un diagnostic conseil personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité retraite entraînant surcote des prestations lui sont présentées.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel ou en forfait réduit qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

Par ailleurs, l'employeur organise la mise en œuvre de l'obligation légale relative à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent à l'intention des salariés qui partent à la retraite.

### **Article 3 | *Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel***

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel, ou selon un forfait annuel en jours réduit, pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein ou 3/5 du nombre de jours correspondant à un forfait annuel complet.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel ou selon un forfait annuel en jours réduit, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

### **Article 4 | *Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite***

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 3 du présent avenant sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

### **Article 5 | *Dispositions d'application***

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 22 février 2022**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2250644M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à l'égalité des chances et constitue ainsi un facteur de performance économique et sociale tout en étant source de richesse.

À ce titre, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial pour l'institution.

Elle doit permettre de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance des organismes.

Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes et ainsi être considéré comme un principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Les accords du 11 juin 2011 et 28 juin 2016 relatifs à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ont permis de poser les jalons d'une politique en ce sens et de réaliser des avancées dans ce domaine.

Toutefois, afin de marquer leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord spécifique sur ce thème, en complément de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'inscrit dans la continuité des dispositions légales et notamment de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ayant mis en place

l'index de l'égalité femmes/hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 1142-8) ; et ayant institué de nouvelles obligations dans les entreprises pour renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il vise à :

- mettre en place une politique volontariste destinée à faire évoluer les comportements susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- développer la mixité sur les emplois, particulièrement sur ceux sur lesquels les femmes sont sous-représentées et développer une politique de la branche favorisant l'évolution de carrière des femmes sur des postes à responsabilités ;
- tendre vers une égalité de rémunération et de parcours professionnel ;
- accompagner la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- prévenir et lutter contre les discriminations et contre toutes formes de sexisme au travail ;

Ainsi, les dispositions qui suivent doivent permettre d'atteindre une égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | Prévention de la discrimination**

La prévention et la lutte contre les discriminations doivent être placées au cœur des préoccupations des organismes car elles participent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet effort de prévention doit être réalisé à toutes les étapes de la vie professionnelle, à savoir lors des opérations de recrutement mais également tout au long du parcours professionnel, dans le cadre de la politique de rémunération et de formation professionnelle.

Au sein du régime général de sécurité sociale, la prévention du risque de discrimination au cours de la vie professionnelle est portée en interbranche, sur la base des bonnes pratiques déployées par les organismes locaux.

La poursuite de la formation des interlocuteurs RH et des managers vise à mieux connaître les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre à chaque étape de la carrière professionnelle et ce dès la phase d'embauche. Cette démarche vise à mieux décrypter les croyances qui pourraient influencer le rapport à l'autre dans la prise de décision et générer une inégalité de traitement.

## **Article 2 | Recrutement**

Afin de favoriser un recrutement diversifié au sein des organismes, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Les dispositions prévues dans le titre I<sup>er</sup> de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, notamment les articles qui visent à diversifier les profils recrutés, participent de la mixité des emplois au sein de la sécurité sociale.

De plus, le régime général s'attache à mettre en place toute action qui favorise la mixité sur les postes où les femmes ou les hommes sont surreprésentés, grâce à une promotion large des emplois et des parcours possibles à la sécurité sociale, ce qui concourt à déconstruire la vision genrée de certains emplois.

De manière générale, l'organisme favorise des intitulés et des formulations qui rendent les emplois et leur contenu accessibles et attractifs autant aux femmes qu'aux hommes. À cet égard, l'organisme veille à libeller de manière neutre, non-genré et non discriminatoire les offres d'emploi qu'il diffuse, quelle que soit la nature de l'emploi proposé.

Par ailleurs, à l'occasion de toute participation à des campagnes ou des salons de recrutement, y compris dans le cadre des recrutements en contrats en alternance, il est rappelé qu'il n'existe pas au sein du régime général des métiers masculins et des métiers féminins, et que les possibilités d'évolution sont centrées sur les compétences et le potentiel.

À cet égard, l'organisme s'engage notamment à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de recueillir des candidatures d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

## **Article 3 | *Parcours et employabilité tout au long de la carrière***

### **3.1. Mixité professionnelle**

La mixité professionnelle est synonyme de performance économique et sociale. Elle permet la promotion de tous les talents et la composition d'équipes aux profils et aux parcours diversifiés.

Le régime général se fixe comme objectif d'avancer collectivement vers plus de parité entre les femmes et les hommes :

- pour l'ensemble des métiers où les femmes et les hommes sont sous-représentés ;
- au sein des organismes, vers une parité des équipes à tous les niveaux hiérarchiques y compris dans les comités de direction.

### **3.2. Évolution professionnelle**

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constituant un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur carrière professionnelle, le régime général porte une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, et notamment leur genre.

Les partenaires sociaux rappellent que les congés et le travail à temps partiel liés à la parentalité ne doivent pas être considérés comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Aussi, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ceux travaillant à temps plein, y compris dans l'accès à des postes de managers et d'experts, une situation de travail à temps partiel n'étant pas incompatible avec l'exercice de responsabilités managériales.

Le régime général de sécurité sociale comprend plus de 80 métiers différents. La diversité des missions et des postes constitue un levier essentiel pour permettre à chaque salarié de construire un projet professionnel dynamique et diversifié. Ces opportunités de carrière constituent un argument d'attractivité à l'embauche et un levier de fidélisation des salariés. Elles doivent concerner autant les femmes que les hommes.

### **3.3. Appui aux candidatures féminines sur les postes où les femmes sont sous-représentées**

Compte tenu de la sous-représentation des femmes dans certains postes à responsabilités et d'expertise, les organismes mettent en place des démarches attentionnées à l'intention des salariées, en complément des actions d'accompagnement des parcours et de développement de carrière accessibles à tous.

Des ateliers d'informations sur les opportunités de carrière à l'attention des salariées peuvent être proposés dans l'organisme afin d'augmenter le nombre de candidatures féminines sur les emplois cibles.

Il s'agit d'inciter les femmes à postuler sur des fonctions d'expertise ou à responsabilités et de faciliter leur accès à des parcours professionnels pouvant aller jusqu'aux postes de direction, le processus de sélection restant identique et basé sur des critères objectifs, quel que soit le genre des candidats.

Pour prévenir un éventuel effet de « plafond de verre », pouvant conduire des femmes à renoncer à postuler sur des emplois plus élevés, l'Ucanss, en lien avec les caisses nationales, expérimente des actions d'accompagnement ou de mentorat.

L'objectif est d'accompagner les femmes qui le souhaitent dans leur projet de carrière afin de les aider à lever les freins réels, ou ressentis, à leur progression.

### 3.4. Évolution salariale

L'égalité salariale entre femmes et hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Ce principe s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération.

La réduction des écarts, notamment ceux corollés à l'effet structure dû notamment à la nature des postes occupées par les femmes, constitue un enjeu prioritaire pour les partenaires sociaux.

Toute action menée pour favoriser l'accès des femmes à des postes d'expertise ou à responsabilités, participe de la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Lors des campagnes d'attributions des mesures salariales, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Chaque campagne doit être l'occasion de vérifier la bonne application des principes d'égalité salariale.

Par ailleurs, le dispositif légal de rattrapage salarial, calculé à l'issue d'un congés maternité ou d'adoption est complété par une procédure complémentaire qui vise à ce que tout salarié concerné par ce type d'absence, bénéficie d'une augmentation équivalente à la moyenne de celle obtenue durant l'année dans la catégorie professionnelle, s'il n'a pas bénéficié de ce mécanisme sur la période d'absence.

### 3.5. Formation professionnelle

La formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution professionnelle.

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle et les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation que les salariés à temps plein.

La formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

## Article 4 | *Piloter la situation salariale comparée entre les femmes et les hommes*

### 4.1. Au niveau national

Le régime général pilote l'impact des politiques menées sur l'évolution salariale comparée des femmes et des hommes, à travers le suivi pour les organismes de plus de 50 salariés, de l'index relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Un accompagnement renforcé des organismes qui n'atteignent pas 75 points/100 à l'index est mis en place afin d'accompagner leur progression et d'atteindre l'objectif légal.

## 4.2. Au niveau local

L'organisme veille à une équité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment de l'embauche et tout au long de la carrière professionnelle.

Il pilote, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts de rémunérations, s'ils existent, entre les femmes et les hommes. Cette démarche prend appui sur les dispositifs légaux en vigueur :

- dans le cadre de l'obligation annuelle de consultation du CSE et de négociation les partenaires sociaux dressent le constat de la situation comparée des femmes et des hommes sur la base des indicateurs chiffrés mis à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et négocient sur les actions pouvant être menées pour réduire les écarts salariaux s'ils existent. À défaut d'accord, l'employeur met en place un plan d'action visant à corriger les écarts ;
- chaque année l'employeur publie l'index légal relatif à l'égalité salariale entre femme et homme, qui dresse le constat de la situation comparée des salaires. Si l'organisme atteint un score inférieur à 75 points/100, il est tenu de mettre en place un plan d'actions pour résorber les écarts.

## Article 5 | *Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail*

Les partenaires sociaux portent une vigilance renforcée à la nécessité de prévenir tout type de violence, sexiste et sexuelle, pouvant intervenir au travail à l'encontre d'un collaborateur.

Cela peut concerner tous types de relations, entre collègues, entre pairs ou dans le cadre d'un lien hiérarchique.

En ce qui concerne plus particulièrement les violences, faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous nécessite une forte sensibilisation de tous les collaborateurs, à tous les niveaux de la ligne hiérarchique et la mise en place de politiques fortes de prévention, et d'accompagnement.

Une attention est portée spécifiquement à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

### 5.1. Au niveau national

L'Ucanss, en lien avec les caisses nationales pilote des campagnes de sensibilisation et/ou relaie des campagnes nationales relatives à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

L'Ucanss développe une démarche d'appui aux référents des organismes et service RH intervenant sur ce champ (formation, outils, campagne de communication...), afin de favoriser la prévention de ce type de violence, l'expression des salariés victimes et leur accompagnement.

### 5.2. Au niveau local

Au sein de chaque organisme, l'employeur met en place un dispositif de signalement, de traitement des signalements et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail. Parallèlement, le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

L'organisme désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Parallèlement, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les coordonnées de ces deux référents doivent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen et notamment par voie d'affichage.

L'organisme s'engage à étudier tout signalement de harcèlement moral ou sexuel porté à sa connaissance et à mettre en œuvre, si la situation l'exige, des mesures de protection du salarié victime de ces agissements.

Dans le cadre de la prise en compte des violences intra-familiales, les directions s'engagent à traiter avec attention toute demande de mutation visant à accompagner professionnellement les mesures d'éloignement géographique.

Pour compléter la politique de prévention menée, l'organisme a la possibilité de mobiliser tout acteur local compétent en support de la politique de prévention menée.

Il communique sur le rôle de la plateforme téléphonique « Proconsulte » qui, au-delà de son objet plus large d'écoute des salariés en difficultés, peut également prendre en charge l'écoute et l'orientation de victimes de violence familiales ou de violences sexistes ou sexuelles au travail.

## **Article 6 | Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés**

■ **Sensibilisation des salariés aux stéréotypes pouvant induire des inégalités entre les femmes et les hommes** : mise en œuvre d'une action de sensibilisation pour l'ensemble des organismes durant les deux premières années de mise en œuvre de l'accord.

■ **Réduire le nombre d'organismes ayant un index salarial < 75 points** : aucun organisme en deçà de 75 points au terme de l'accord.

■ **Mesure de l'écart salarial entre femme et homme** : indicateur de suivi annuel.

■ **Mise en place d'un dispositif d'accompagnement de mentorat au niveau national pour accompagner les femmes dans leur projet de carrière** : déploiement effectif du dispositif dans les deux premières années de mise en œuvre de l'accord.

■ **Déploiement de campagnes de sensibilisation et/ou relai des campagnes nationales relatives à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail** : structuration et déploiement d'une campagne de communication au niveau national.

■ **Mise en place d'un dispositif de signalement dans chaque organisme, de traitement des signalements et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail** : taux d'organisme ayant mis en place un dispositif structuré.

■ **Assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein** :

- suivi de l'effectif à temps partiel par niveau de qualification et par genre ;
- suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié de points de compétences avec un objectif de taux d'attributaires équivalent à celui existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 31,2 % et de 31,1 % pour les salariés à temps plein) ;
- suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une promotion avec un objectif de réduction de l'écart existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 3,1 % et de 6,9 % pour les salariés à temps plein).

## **Article 7 | Communication**

Le présent accord est mis à la disposition de l'ensemble des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale.

La diffusion de cet accord est appuyée, dans l'ensemble des organismes, par des campagnes régulières de communication et une valorisation des actions mises en place.

Par ailleurs, au cours des deux premières années de mise en œuvre de l'accord, chaque organisme organise une sensibilisation de l'ensemble de ses salariés aux stéréotypes pouvant induire des inégalités entre les femmes et les hommes.

#### **Article 8 | Suivi de l'accord**

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le protocole d'accord du 5 mai 2015 et dans le cadre de l'Instance nationale de concertation Ucanss.

Deux bilans seront réalisés. Le premier dans les deux ans de l'entrée en vigueur de l'accord et le second dans l'année précédant son échéance.

#### **Article 9 | Dispositions d'application**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,  
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

**Dénonciation par lettre du 5 janvier 2022**

de CFDT Services  
de l'accord du 6 juillet 2010  
relatif à la mise en place du forfait annuel en jours

NOR : ASET2250648M

IDCC : 500

Pantin, le 5 janvier 2022.

CFDT Services, Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à, la direction générale  
du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, Quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, en notre qualité d'organisation syndicale représentative dans la branche des  
commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969,  
IDCC 500, nous déclarons dénoncer, en application de l'article L. 2261-9 du code du travail :

- l'accord à durée indéterminée du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel  
en jours.

Cette dénonciation fait suite au refus pure et simple de la partie patronale d'agréer à la demande  
de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés d'exclure du champ  
d'application de cet accord les salariés non-cadres.

Le préavis de 3 mois court à compter de la réception de cette déclaration.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées,

Le secrétaire national.



Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,  
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

**Dénonciation par lettre du 4 janvier 2022**

de FEC FO  
de l'accord du 6 juillet 2010  
relatif à la mise en place du forfait annuel en jours

NOR : ASET2250647M

IDCC : 500

Paris, le 4 janvier 2022.

FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, à, la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, Quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, en notre qualité d'organisation syndicale représentative dans la branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969, IDCC 500, nous déclarons dénoncer :

– l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours.

Cette dénonciation fait suite au refus pure et simple de la partie patronale d'agréer à la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés d'exclure du champ d'application de cet accord les salariés non-cadres.

Le préavis de 3 mois court à compter de la réception de cette déclaration.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)**

**Avenant n° 101 du 28 avril 2022**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2250584M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**MOBI ;**

**U2M,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**FGMM CFTD ;**

**CFE-CGC Métallurgie ;**

**FO Métaux,**

d'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 100 du 14 octobre 2021, étendu par arrêté 27 décembre 2021 (JO du 29 décembre 2021),

Vu l'arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (JO du 20 avril 2022),

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

*(Voir page suivante.)*

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

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

### Minima garantis pour 35 heures

#### Ouvriers Employés

Échelons	2022
12	2 061 €
11	2 011 €
10	1 960 €
9	1 918 €
8	1 860 €
7	1 806 €
6	1 774 €
5	1 741 €
4	1 714 €
3	1 692 €
2	1 676 €
1	1 659 €

#### Maîtrise

Échelons	MG 35 h
25	2 595 €
24	2 460 €
23	2 325 €
22	2 194 €
21	2 123 €
20	2 061 €
19	2 056 €
18	2 043 €
17	2 024 €

#### Cadres

Niveaux / Degrés	MG 35 h
V	5 409 €
IV C	4 871 €
IV B	4 601 €
IV A	4 334 €

Niveaux / Degrés	MG 35 h
III C	4 066 €
III B	3 798 €
III A	3 529 €
II C	3 262 €
II B	2 994 €
II A	2 727 €
I C	2 594 €
I B	2 460 €
I A	2 325 €

## Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 €.

## Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1-10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 €.

## Article 4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent 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, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1 du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

## Article 6

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

## Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *JORF*.

*Fait à Meudon, le 28 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES (OEDTAM)**

---

---

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES CONNEXES (OEDTAM)**

---

---

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS (29 janvier 2021)**

---

**Avenants n° 42 et n° 43 du 16 février 2022**  
relatifs aux primes de nuit

NOR : ASET2250658M

IDCC : 1492, 1495, 3238

---

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

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FIBOPA CFE-CGC ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit.

## **Article 1<sup>er</sup> | Prime de panier de nuit**

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à :

- 5,70 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

## **Article 2 | Avantage pécuniaire de nuit**

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « techniciens et agents de maîtrise » est fixée à :

- 687 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

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

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- IDCC 1492 (devenu IDCC 3238) : Convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- IDCC 1495 (devenu IDCC 3238) : Convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

## **Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension**

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourront être révisés ou dénoncés dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Article 5 | Durée et date d'application de l'accord**

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée. Ils entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2022.

*Fait à Paris, le 16 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 21 mars 2022**

à l'accord du 19 mai 2021  
relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé

NOR : ASET2250639M

IDCC : 1505

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

**FECP ;**

**SYNADIS BIO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FGTA FO ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en place par l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé.

Après plus de 10 ans sans aucune évolution de la cotisation malgré l'amélioration du niveau des garanties, la hausse des cotisations appliquée en début d'année 2021 pour rééquilibrer le régime n'a pas été suffisante.

La très forte augmentation des prestations, notamment en dentaire, en optique et en audiprothèse, constatée en 2020, s'est confirmée et amplifiée en 2021.

La mise en place du « 100 % Santé » a permis d'améliorer l'accès aux soins et la couverture des salariés, avec une diminution importante des restes à charge des salariés sur ces postes et en conséquence une forte augmentation des remboursements.

Afin de revenir à l'équilibre, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche ont décidé de

modifier le taux de cotisation du régime pour le pérenniser et ainsi maintenir le niveau de couverture offert aux salariés.

Considérant la composition de la branche, constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne présente pas de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## **Article 1<sup>er</sup> | Cotisation et répartition**

Le taux de cotisation du niveau de garantie dénommé « base obligatoire », exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est modifié comme suit à effet du 1<sup>er</sup> mars 2022 :

- au titre du régime général, le taux de cotisation est porté à 1,51 % du PMSS, soit 51,74 € pour 2022 ;
- au titre du régime local d'Alsace-Moselle, le taux de cotisation est porté à 0,95 % du PMSS, soit 32,49 € pour 2022.

Chaque année, le taux des cotisations sera réexaminé par les parties signataires afin de tenir compte de l'évaluation des dépenses de santé et également, de l'évolution des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Les cotisations sont mensuelles.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des bénéficiaires visés à l'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail. Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

## **Article 2 | Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022 pour l'ensemble des entreprises relevant de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations signataires peuvent en demander à tout moment la révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), et des dispositions légales en vigueur.

## **Article 3 | Publicité et formalités de dépôt**

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

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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



#### **Article 4 | Extension**

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Les mêmes organisations demandent également l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais, au ministre en charge de la sécurité sociale et au ministre en charge du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 21 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ**

**Avenant n° 140 du 28 mars 2022**

relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2250638M

IDCC : 1505

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

**FECP ;**

**SYNADIS BIO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'avenant n° 138 à la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers a procédé à la modification de son champ d'application et de sa dénomination en « Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé ».

Les modifications portées par l'avenant n° 138 ainsi que les résultats de la mesure de représentativité des organisations représentatives des salariés et des organisations représentatives des employeurs ont rendu certaines de ces dispositions obsolètes.

Le présent avenant a pour objet leur mise à jour, et ses dispositions annulent et remplacent les articles 10.1, 10.2, 10.3, et 10.4 de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, telles qu'elles sont issues de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021. Les dispositions des articles 10.5 et 11 sont sans changement.

Compte tenu de la nature de cet accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui établi à l'article 1.1 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) qui constitue le texte de référence du cadre social de la branche.

## Article 2 | *Modifications de la convention collective nationale*

### Article 2.1 | *Missions de la CPPNI*

Les dispositions de l'article 10.1 de la convention collective « Missions de la CPPNI » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

- « La CPPNI a pour principale mission de :
  - représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
  - négocier, au niveau de la branche, les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du code du travail ;
  - établir son calendrier de négociations ;
  - exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
  - établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre III et des titres IV et V du livre premier de la troisième partie du code du travail, en particulier 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 ;
  - rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective ou de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou organisations représentatives des employeurs signataire ou adhérente de la convention collective. Dans ce cas, la demande d'avis doit être adressée, par courrier postal ou électronique à l'association paritaire pour le développement du dialogue social – APDDS 1505 dont les coordonnées sont mentionnées à l'article 10.4 de la convention collective. L'association paritaire les transmet sans délai à la présidence de la CPPNI qui les inscrit à l'ordre du jour de la commission afin d'y répondre dans un délai de trois mois.

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, que ce soit à titre collectif ou individuel.

Enfin, elle exerce les missions de l'observatoire de la négociation collective et est, à ce titre, destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI se réunit, *a minima*, huit fois par an. Elle établit lors d'une réunion plénière du dernier trimestre précédant l'année. À son calendrier de réunions en planifiant les négociations obligatoires et les thèmes identifiés comme devant faire l'objet d'une négociation ou discussion. Cette planification constitue le socle de l'agenda social de la branche. »

## Article 2.2 | *Composition de la CPPNI*

Les dispositions de l'article 10.2 de la convention collective « Composition de la CPPNI » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La CPPNI est composée à parité de représentants désignés par les organisations syndicales des salariés et par les organisations des employeurs dans la branche, dont la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail. Ces organisations forment respectivement le "collège salariés" et le "collège employeurs".

Au cours d'un même cycle de représentativité, lorsque le nombre d'organisations reconnues représentatives est égal dans chacun des deux collèges, chaque organisation y désigne 1 titulaire et 1 suppléant.

Lorsque ce nombre est différent dans chacun des deux collèges, le nombre de représentants pour chaque organisation est déterminé, selon les règles fixées dans le règlement intérieur, de façon à assurer la parité de représentation entre les deux collèges.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Le temps passé, par les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, lors de ces réunions, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les parties rappellent que ces mêmes représentants au sein du collège salarié de la CPPNI et de ses sous-commissions bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales en cas de licenciement. »

## Article 2.3 | *Règles de délibération*

Les dispositions de l'article 10.3 de la convention collective « Règles de délibération », sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de respecter l'esprit du paritarisme, le poids des délibérations et décisions de chaque organisation représentative au sein de son collège est celui sanctionné par l'arrêté du ministre en charge du travail publié au *Journal officiel* pour le cycle de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le poids de chaque organisation au sein de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CPPNI après chaque mesure d'audience sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail. »

## Article 2.4 | *Secrétariat et transmission des accords collectifs*

Les dispositions de l'article 10.4 de la convention collective « Secrétariat et transmission des accords collectifs » sont annulées et remplacées par les suivantes

« Le secrétariat de la CPPNI est assuré conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis, par courrier postal ou électronique, à l'Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505, sise 12 rue Euler, [branche-idcc1505@fecp.fr](mailto:branche-idcc1505@fecp.fr) – après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

L'APDDS les transmet au secrétariat de la CPPNI qui informe ses membres et leur transmet ces accords par courrier postal ou électronique. »

### **Article 3 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

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

### **Article 4 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

### **Article 6 | Révision. Dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire de détail non spécialisé (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

### **Article 7 | Publicité et formalités de dépôt**

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

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

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

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

### **Article 8 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 5 avril 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> juin 2022  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2250630M

IDCC : 1596-1597

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATI-MAT-TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**  
**CFDT Construction Bois Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FO Construction BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déter-

miné le montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022<sup>[1]</sup>.

## Article 2

Pour tous les départements de la région Nouvelle-Aquitaine, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zones	Indemnité de repas	Indemnité de trajet	Indemnité de transport
Sous-zone 1 A	10,80 €	0,72 €	0,88 €
Sous-zone 1 B		1,62 €	2,32 €
Zone 2		3,33 €	5,04 €
Zone 3		4,74 €	8,37 €
Zone 4		6,16 €	11,75 €
Zone 5		7,61 €	15,10 €

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

*Fait à Bordeaux, le 5 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (Notre).

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 5 avril 2022**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juin 2022  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2250631M

IDCC : 1596-1597

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;**  
**CFTC BATI-MAT-TP Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FO Construction du BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), et de l'accord national signé le 12 février 2002, relatif à la durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représenta-



tives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

## Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la Nouvelle-Aquitaine comme indiqué dans le tableau ci-après :

■ pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour tous les départements de Nouvelle-Aquitaine.

### Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
<b>Niveau I</b>			
<b>Ouvrier d'exécution</b>			
Position 1	150	1 645,58 €	10,85 €
Position 2	170	1 686,30 €	11,12 €
<b>Niveau II</b>			
<b>Ouvriers professionnels</b>	185	1 747,09 €	11,52 €
<b>Niveau III</b>			
<b>Compagnons professionnels</b>			
Position 1	210	1 910,51 €	12,59 €
Position 2	230	2 052,17 €	13,53 €
<b>Niveau IV</b>			
<b>Maître ouvriers ou chefs d'équipe</b>			
Position 1	250	2 223,46 €	14,66 €
Position 2	270	2 359,79 €	15,56 €

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

*Fait à Bordeaux, le 5 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1635 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Gironde et Landes)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2012

*Journal officiel* du 13 mars 2012)

### **Avenant du 28 mars 2022**

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales  
(Gironde et Landes)

NOR : ASET2250586M

IDCC : 1635

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

**UIMM Gironde Landes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SMG ;**

**USMG FO ;**

**SMAQ Aquitaine,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Cette convention collective nationale préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer, d'adapter ou de compléter les dispositions conventionnelles nationales pour tenir compte, le cas échéant, des spécificités du territoire, dans le respect des principes, de la philosophie et de l'architecture du dispositif conventionnel de la branche définis au titre II de la convention

collective nationale de la métallurgie et des conditions définies, le cas échéant, par les accords nationaux de branche.

Elle maintient également au niveau territorial la négociation de la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes n° 1635 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes n° 1635, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

### **Article 2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date fixée à l'article 1<sup>er</sup> dudit avenant.

### **Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Bruges, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
ET DE PRÉVOYANCE**  
**(Personnel)**  
**(9 décembre 1993)**

**Accord du 25 mars 2022**

relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie 2022

NOR : ASET2250654M

IDCC : 1794

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

**AEGPIRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires telle que prévue à l'article L. 2241-8 du code du travail, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance se sont rencontrées les 3 décembre 2021, 25 janvier et 24 février 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-3, l'association d'employeurs a présenté les informations sur l'activité des institutions de prévoyance membres du CTIP et sur l'évolution économique du régime de retraite complémentaire en 2020, ainsi que sur les éléments de tendance 2021.

Lors des échanges successifs, ont été rappelées les transformations structurelles du secteur professionnel, à savoir :

- le phénomène de concentration des entreprises ;
- le basculement du centre de gravité des activités au profit de la prévoyance et de l'épargne salariale, de sorte que 60 % des salariés œuvrent aujourd'hui dans ce domaine dans lequel la pression concurrentielle se renforce ;
- la trajectoire de réduction des coûts sur le périmètre de la retraite complémentaire.

Cette situation conduit à la nécessité de revoir dans sa globalité le dispositif de rémunération lié à la classification des emplois, dans la mesure où seule cette révision permettra de retrouver un dialogue fructueux quant à l'évolution dans la durée des salaires minima hiérarchiques.

C'est la raison pour laquelle, les parties soussignées conviennent d'adopter les mesures suivantes.

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

À titre de mesure conservatoire, le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie de la classe 1 niveau A est fixée à 1 604 € à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour les salariés relevant de cette classe d'emploi et niveau, la garantie d'augmentation des salaires réels est de 5,95 %.

La revalorisation du montant de la rémunération mensuelle minimale garantie de la classe 1 niveau A a pour effet une augmentation du montant de la prime d'ancienneté pour tous les salariés en bénéficiant à la date d'effet du présent accord.

### **Article 2**

La négociation portant révision des dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale de travail débutera en avril 2022, avec pour objectif d'aboutir à un cadre rénové instaurant un nouvel équilibre global, qui tienne compte à la fois des besoins stratégiques liés au contexte socio-économique et de la nécessaire sécurisation des perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Dans ce cadre, une refonte de la grille des salaires minima hiérarchiques interviendra.

En conséquence, l'agenda social est modifié de sorte que la première réunion de la négociation portant révision des dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale de travail est fixée au 7 avril 2022.

### **Article 3**

La négociation relative à la fixation des salaires minima hiérarchiques se tiendra à l'issue de celle prévue à l'article 2, au plus tard le 30 novembre 2022.

*Fait à Paris, le 25 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord autonome du 16 mars 2022**

relatif au concours UMOF (un des meilleurs ouvriers de France)  
et au concours MAF (meilleurs apprentis de France)  
dans le secteur 3 de la branche

NOR : ASET2250661M

IDCC : 1978

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

**SNPCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FEC-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et service des animaux familiers se sont réunis en CMPPNI en date du 26 janvier 2022 en vue de mettre en place les règles et moyens contribuant à la valorisation de l'excellence pour les MOF et à la promotion de la formation professionnelle pour les MAF dans les métiers de la branche.

Pour ce faire, le présent accord est conclu dans l'objectif de permettre, par le biais du concours UMOF et MAF la reconnaissance des savoir-faire afin de promouvoir la réussite par la voie professionnelle, dans le cadre d'une politique respectant l'égalité des chances, la non-discrimination et les valeurs républicaines.

Il est rappelé, que seules les branches professionnelles rattachées aux organisations interprofessionnelles représentatives, sont appelées à définir les référentiels d'excellence des savoir-faire, et qu'elles sont garantes du niveau requis de l'excellence des candidat(e)s dans leur classe métier, en proposant les membres des jurys de classe et les choix de sujet appropriés.

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

Le présent accord autonome concerne les entreprises entrant dans le secteur 3 « services aux animaux de compagnie » de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, tel que défini à l'article 1.1 de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

## Article 2 | Organisation du concours UMOF et MAF

Le secteur 3 de la branche profite du concours UMOF et MAF pour accompagner et conseiller ses entreprises et ses salariés, en particulier ceux des TPE et PME.

L'organisation patronale représentative dans le secteur 3 de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers participe à l'organisation du concours pour le secteur d'activités qui la concerne, notamment sur les points suivants :

### Choix du jury de classe

La liste des membres du jury de classe, avec leur *curriculum vitae*, doit être adressée par les représentants du secteur 3 de la branche au comité organisateur à la date du concours, accompagnée d'un courrier de validation.

### Choix de la commission choix de sujet

La commission de choix de sujets est composée de membres désignés par l'organisation patronale représentative du secteur 3 et validés paritairement par la CPNEFP. Un(e) président(e) peut être désigné(e).

Ses membres sont des professionnels en activité (chefs d'entreprise, salariés, formateurs, inspecteurs de la filière).

Les membres de cette commission ne peuvent pas être membres du jury de classe.

Ses membres seront les référents métier auprès des candidats lors des rencontres organisées dans le cadre de la mise en place des concours UMOF et MAF (sur place, ou en vidéo-conférence).

Cette commission soumet les sujets au comité organisateur des concours UMOF et MAF.

### Organisation des épreuves

Le secteur 3 de la branche fournit au comité organisateur les référentiels et les sujets des épreuves qualificatives et finales.

### Conditions financières

Le coût matière pour les sujets ne peut pas excéder le montant défini par le comité organisateur par candidat sur l'ensemble du concours UMOF (épreuve qualificative et réalisation de l'œuvre finale) et du concours MAF.

Dans le cadre des travaux conduits par la commission de choix de sujets, la branche prend en charge les coûts liés aux déplacements des membres, ainsi que les investissements liés à la mise en forme des sujets.

Dans le cas où le secteur 3 de la branche fait appel à des partenaires privés pour financer ces travaux, il est impératif de communiquer au comité organisateur le nom et les logos de ces partenaires.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif autonome ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d’une part, de l’objet d’intérêt général dudit accord ;
- et d’autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers et en particulier celle du secteur 3, composées majoritairement d’entreprises de moins de 50 salarié(e)s, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

### **Article 4 | Durée de l’accord. Révision. Dénonciation. Entrée en vigueur. Formalités. Extension**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le présent accord est soumis à la procédure de dépôt et d’extension selon les dispositions légales applicables Il fera l’objet des formalités de publicité requises par le code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

*Fait à Paris, le 16 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 22 février 2022**

étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord  
relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

NOR : ASET2250636M

IDCC : 2603

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

**UCANSS ;**

**UMC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**SGPCOSS CFE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

La diversité et l'égalité des chances apparaît comme un enjeu stratégique tant pour le développement personnel que l'enrichissement du collectif de travail.

Elle relève également de la volonté de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doit être placé au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs du régime général, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes.

Ce protocole constitue un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances signé le 22 février 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

## Article 2

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Cette durée d'application s'applique sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 14.3 du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 22 février 2022**

étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2250646M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**SGPCOSS CFE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à l'égalité des chances et constitue ainsi un facteur de performance économique et sociale tout en étant source de richesse.

À ce titre, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial pour l'institution.

Elle doit permettre de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance des organismes.

Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes et ainsi être considéré comme un principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Les accords du 11 juin 2011 et 28 juin 2016 relatifs à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ont permis de poser les jalons d'une politique en ce sens et de réaliser des avancées dans ce domaine.

Toutefois, afin de marquer leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord spécifique sur ce thème, en complément de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'inscrit dans la continuité des dispositions légales et notamment de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ayant mis en place l'index de l'égalité femmes/hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 1142-8) ; et ayant institué de nouvelles obligations dans les entreprises pour renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il vise à :

- mettre en place une politique volontariste destinée à faire évoluer les comportements susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- développer la mixité sur les emplois, particulièrement sur ceux sur lesquels les femmes sont sous-représentées et développer une politique de la branche favorisant l'évolution de carrière des femmes sur des postes à responsabilités ;
- atteindre une égalité de rémunération et de parcours professionnel ;
- accompagner la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- prévenir et lutter contre les discriminations et contre toutes formes de sexisme au travail.

Ainsi, ses dispositions doivent permettre d'atteindre une égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des praticiens conseils.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 22 février 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

## **Article 2**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 22 février 2022**

étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord  
relatif à l'aménagement des fins de carrière

NOR : ASET2250643M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FEC-FO ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il vise à faciliter la transition entre l'activité et la retraite, participant ainsi d'une bonne gestion des fins de carrières.

Il s'inscrit en outre dans le cadre de la politique globale de la branche en faveur de l'égalité et de la diversité des chances et complète le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise ainsi à mieux prendre en compte la population des « seniors » qui constitue une composante essentielle du personnel des organismes.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des praticiens conseils.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière signé le 22 février 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

## Article 2

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 5 avril 2022**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juin 2022  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2250629M

IDCC : 2609

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine ;**  
**BATI MAT TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**  
**CFDT Construction Bois Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FO Construction BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

## Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

■ pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine

### Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022

Niveau A	1 645,58 €
Niveau B	1 717,35 €
Niveau C	1 830,01 €
Niveau D	1 940,26 €
Niveau E	2 181,51 €
Niveau F	2 492,98 €
Niveau G	2 792,20 €
Niveau H	3 148,48 €

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

*Fait à Bordeaux, le 5 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 10 janvier 2022**  
relatif à la rémunération minimale nationale

NOR : ASET2250656M

IDCC : 2683

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

**GREPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNPEP FO,**

d'autre part,

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunération minimale nationale**

« Annexe 5 Rémunération minimale nationale<sup>[1]</sup>

(En euros).

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé (Base 151,67 heures)
Employé				
1	40 à 49	1	10,60	1 607,70
2	50 à 59	2A	10,61	1 609,22
2	60 à 65	2B	10,63	1 612,25
3	66 à 72	3A	10,65	1 615,29
3	73 à 78	3B	10,68	1 619,84

[1] Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé (Base 151,67 heures)
4	79 à 84	4A	11,10	1 683,54
4	85 à 88	4B	11,33	1 718,42
Agent de maîtrise				
5	88 à 99	5A	12,13	1 839,76
5	100 à 110	5B	13,19	2 000,53
6	111 à 123	6A	13,67	2 073,33
6	124 à 132	6B	14,72	2 232,58
Cadre				
7	133 à 149	7A	15,32	2 323,58
7	150 à 166	7B	15,96	2 420,65
8	167 à 200	8	18,22	2 763,43
9	au-delà de 200	9	de gré à gré	

## Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sous réserve de signature du présent avenant, avant le 15 janvier 2022, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

## Article 3 | Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 10 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 22 février 2022**

étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2250645M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**SNADEOS CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à l'égalité des chances et constitue ainsi un facteur de performance économique et sociale tout en étant source de richesse.

À ce titre, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial pour l'institution.

Elle doit permettre de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance des organismes.

Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes et ainsi être considéré comme un principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Les accords du 11 juin 2011 et 28 juin 2016 relatifs à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ont permis de poser les jalons d'une politique en ce sens et de réaliser des avancées dans ce domaine.

Toutefois, afin de marquer leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord spécifique sur ce thème, en complément de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'inscrit dans la continuité des dispositions légales et notamment de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ayant mis en place l'index de l'égalité femmes/hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 1142-8) ; et ayant institué de nouvelles obligations dans les entreprises pour renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il vise à :

- mettre en place une politique volontariste destinée à faire évoluer les comportements susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- développer la mixité sur les emplois, particulièrement sur ceux sur lesquels les femmes sont sous-représentées et développer une politique de la branche favorisant l'évolution de carrière des femmes sur des postes à responsabilités ;
- atteindre une égalité de rémunération et de parcours professionnel ;
- accompagner la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- prévenir et lutter contre les discriminations et contre toutes formes de sexisme au travail.

Ainsi, ses dispositions doivent permettre d'atteindre une égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des agents de direction.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 22 février 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 22 février 2022**

étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord  
relatif à l'aménagement des fins de carrière

NOR : ASET2250642M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FEC-FO ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il vise à faciliter la transition entre l'activité et la retraite, participant ainsi d'une bonne gestion des fins de carrières.

Il s'inscrit en outre dans le cadre de la politique globale de la branche en faveur de l'égalité et de la diversité des chances et complète le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise ainsi à mieux prendre en compte la population des « seniors » qui constitue une composante essentielle du personnel des organismes.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des agents de direction.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière signé le 22 février 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

## Article 2

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 22 février 2022**

étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord  
relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

NOR : ASET2250635M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**SNADEOS CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

La diversité et l'égalité des chances apparaît comme un enjeu stratégique tant pour le développement personnel que l'enrichissement du collectif de travail.

Elle relève également de la volonté de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doit être placé au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs du régime général, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes.

Ce protocole constitue un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances signé le 22 février 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

## Article 2

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Cette durée d'application s'applique sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 14-3 du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

**Avenant du 12 avril 2022**

relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé),  
au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite

NOR : ASET2250653M

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC-FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**Assurances CFE-CGC ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA Banques-Assurances,**

d'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 23 mars 2021),

il est convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. Réversibilité de la retraite », 1) et 2), du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1<sup>er</sup> mai 2022 et s'achevant le 30 avril 2023.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 30 avril 2023 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2023 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2023.

## Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2022.

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

*Fait à Paris, le 12 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION  
DES PAPIERS ET CARTONS**  
(29 janvier 2021)

**Avenant n° 11 du 16 février 2022**

à l'accord professionnel du 18 juin 2010  
relatif à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2250659M

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

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FIBOPA CFE-CGC ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Indemnisation des périodes d'astreintes**

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre I<sup>er</sup> de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 à :

- 17,10 € par période de 24 heures ;
- 119,50 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 17,10 € par jour férié.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 18 juin 2010.

**Article 2 | Champ d'application**

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- IDCC 1492 (devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- IDCC 1495 (devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

- IDCC 0700 (devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- IDCC 0707 (devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

### **Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 4 | Date d'application de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2022.

### **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

*Fait à Paris, le 16 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

**Avenant n° 13 du 22 mars 2022**

à l'accord du 17 novembre 2017  
relatif au régime d'assurance chômage

NOR : ASET2250655M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

■ À l'article 60 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

- dans le titre, les mots « la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage » sont remplacés par « le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage » ;
- au deuxième paragraphe, les mots « à la convention du 14 avril 2017, relative à l'indemnisation du chômage » sont remplacés par « au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage » ;
- au cinquième paragraphe, les mots « l'accord du 14 avril 2017 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire » sont remplacés par « le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 et la convention du 14 décembre 2021 entre l'Agirc-Arrco et l'Unédic, portant mise en œuvre de ce décret ».

■ À l'article 61 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les mots « du 23 mars 2000 » sont remplacés par les mots « du 5 juillet 2021 ».

- À l'article 62 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les mots :
  - « à la convention relative à l'indemnisation du chômage » sont remplacés par « au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage » ;
  - « du 23 mars 2000 » sont remplacés par les mots « du 5 juillet 2021 ».
- À l'article 63 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les mots « du 23 mars 2000 » sont remplacés par les mots « du 5 juillet 2021 ».

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

*Fait à Paris, le 22 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

---

**Avenant du 14 février 2022**

à l'accord professionnel du 19 décembre 2018  
constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i »

NOR : ASET2250651M

---

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

**UCAPLAST ;**  
**SNCP ;**  
**UNICEM ;**  
**FFTB ;**  
**SFIC ;**  
**UFIP ;**  
**FACOPHAR ;**  
**SGIEIC ;**  
**LEEM ;**  
**CICF ;**  
**UNAMA ;**  
**SIMV ;**  
**FIPEC ;**  
**FIB ;**  
**SIDIV ;**  
**UIPP ;**  
**UIMM ;**  
**UFE ;**  
**UNEMIG ;**  
**FEDEREC ;**  
**FEBEA ;**  
**UNIDIS ;**  
**CAP ;**  
**France chimie ;**  
**Ameublement français ;**

**Polyvia ;**  
**Plastalliance Futur**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**  
**FNIC CGT ;**  
**FNTVC CGT ;**  
**FILPAC CGT ;**  
**FGMM CFDT ;**  
**FCE CFDT ;**  
**FIBOPA CFE-CGC ;**  
**FEDECHIMIE FO ;**  
**CMTE CFTC ;**  
**CFE-CGC CHIMIE ;**  
**SICMA CFE-CGC ;**  
**FTM CGT ;**  
**FCMTM CFE-CGC ;**  
**FNEM FO ;**  
**CGT FNSCBA ;**  
**FG FO Construction ;**  
**PHARMACIE LABM FO ;**  
**CFE-CGC PÉTROLE ;**  
**CFE CGC ÉNERGIES ;**  
**FO MÉTAL ;**  
**FBP CFE CGC ;**  
**BATIMAT TP CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'intervention de l'Opco 2i**

L'article 2 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

Après le 4<sup>e</sup> alinéa, il est créé un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Entrent en outre dans le champ d'intervention de l'Opco les entreprises ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation, dont l'activité principale relève du champ d'intervention de l'Opco en application des dispositions du 2° du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail. »



## Article 2 | Missions de l'Opco 2i

L'article 3 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

1) Au premier alinéa, après le mot : « CPNEFP » sont ajoutés les mots : « et CPREFP lorsqu'elles existent »

2) Après le 6°, la fin de l'article est ainsi rédigée :

« 7° De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;

8° D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences ;

9° De collecter et gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant de son champ d'intervention ;

10° Si un accord professionnel national le prévoit, de collecter et gérer les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;

11° Toute autre mission qui lui serait confiée par la loi.

Pour assurer ses missions, l'Opco peut conclure des conventions avec l'État et les régions dans les conditions prévues par la législation. »

3) Le 7° dans sa rédaction issue du 2) du présent article entre en vigueur le 31 mars 2022.

## Article 3 | Financement des actions par l'Opco 2i

L'article 5 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, après le mot : « CPNEFP » sont ajoutés les mots : « et CPREFP lorsqu'elles existent ».

## Article 4 | Gouvernance et gestion de l'Opco 2i

### Article 4.1 | Assemblée générale

L'article 6.1 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

1) Au 3° alinéa, le nombre « 1 000 » est remplacé par le nombre « 100 000 » ;

2) Au 8° alinéa, le nombre « 500 » est remplacé par le nombre « 50 000 » ;

3) Après le 9° alinéa, il est créé un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« L'assemblée générale approuve les comptes de l'exercice clos de l'organisme préalablement arrêtés par le conseil d'administration, sur la base des travaux préparatoires menés conjointement par le président, le vice-président, le trésorier, le trésorier adjoint, le secrétaire et le secrétaire adjoint et après lecture du rapport du comité d'audit et des finances. »

## Article 4.2 | *Conseil d'administration. Composition*

L'article 6.2.1 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

L'antépénultième alinéa est ainsi rédigé :

« Lorsque plusieurs organisations professionnelles sont représentées au sein d'une section paritaire professionnelle, elles arrêtent, entre elles, les modalités de répartition du (des) siège(s). À défaut, le (les) siège(s) sont attribués en fonction du nombre de voix à l'assemblée générale dont dispose chaque organisation professionnelle représentée au sein de la section paritaire professionnelle, en appliquant le cas échéant les règles d'arrondis définies au 7<sup>e</sup> alinéa de l'article 6.1. »

## Article 4.3 | *Pouvoirs et missions du conseil d'administration*

L'article 6.4 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

1) Le 2<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs, au président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint, selon les modalités définies par les statuts. »

2) Au 4<sup>e</sup> alinéa, après le mot : « CPNEFP » sont ajoutés les mots : « et CPREFP lorsqu'elles existent ».

3) Au 8<sup>e</sup> alinéa, après le mot : « CPNEFP » sont ajoutés les mots : « et CPREFP lorsqu'elles existent ».

4) Au 15<sup>e</sup> alinéa, après le mot : « CPNEFP » sont ajoutés les mots : « et CPREFP lorsqu'elles existent ».

5) Le 17<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« 8° Il détermine le financement des frais de gestion, d'information et de mission incombant à l'association ; »

6) Le 19<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« 10° Il assure le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds de l'Opco ; »

7) Le 20<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« 11° Il s'assure de la conformité des pratiques au regard des règles, des méthodes et des procédures définies par l'Opco ; »

8) Le 23<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« 14° Il arrête les comptes de l'exercice clos de l'organisme sur la base des travaux préparatoires menés conjointement par le président, le vice-président, le trésorier, le trésorier adjoint, le secrétaire et le secrétaire adjoint ; »

9) Le 28<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« 19° Il effectue un point à chaque conseil d'administration sur la situation de l'effectif salarié de l'Opco ; »

10) Le 30<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« Les modalités de fonctionnement, en particulier d'organisation de réunions à distance et/ou en présence, de recours au vote électronique, ainsi que les pouvoirs et missions du conseil d'administration sont précisés dans les statuts de l'Opco. »

11) Les 5), 6), 7) et 9) entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 4.4 | *Commissions statutaires*

L'article 6.5 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

1) Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Les modalités de fonctionnement, en particulier d'organisation de réunions en présence et/ou à distance, et les modalités d'animation des commissions statutaires sont définies par les statuts de l'Opco. »

2) L'article 6.5 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi rédigé :

« Le conseil d'administration crée en son sein cinq commissions statutaires thématiques destinées à préparer ses travaux et douze commissions statutaires territoriales qui s'assurent du déploiement des actions de l'Opco 2i en région :

- une commission "Alternance" ;
- une commission "Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés" ;
- une commission "Dispositifs mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires" ;
- une commission "Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations" ;
- une commission "Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle" ;
- douze commissions "Territoire", à raison d'une commission par région administrative, à l'exception de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et de la collectivité de Corse qui relèvent de la même commission. Les commissions "Territoire" se réunissent au sein des directions régionales.

Chaque commission statutaire est composée :

- pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De dix membres, désignés, parmi leur(s) représentant(s) au sein du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles, par les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un nombre équivalent de sièges par organisation syndicale de salariés.

Par dérogation au précédent alinéa, pour chacune des douze commissions "Territoire", le collège des organisations syndicales de salariés est composé de dix membres désignés, au niveau national, par les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un nombre équivalent de sièges par organisation syndicale de salariés. Les organisations syndicales de salariés veillent, dans la mesure du possible, à désigner des représentants issus de branches professionnelles constituant la réalité industrielle régionale.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration.

Les conséquences de la mesure de l'audience prévue pour le conseil d'administration sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13, afin d'envisager, le cas échéant, la révision du présent accord.

– pour le collège des organisations professionnelles d’employeurs :

De dix membres, désignés, parmi leur(s) représentant(s) au sein du conseil d’administration et des sections paritaires professionnelles, par les organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans le champ d’au moins une des branches composant l’Opco. Les organisations professionnelles d’employeurs représentatives arrêtent entre elles les modalités de répartition des sièges.

Par dérogation au précédent alinéa, pour chacune des douze commissions “Territoire”, le collège des organisations professionnelles d’employeurs est composé de dix membres désignés par les organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans le champ d’au moins une des branches composant l’Opco. Les organisations professionnelles d’employeurs arrêtent, entre elles, les modalités de répartition des sièges. Toutefois, lorsque le poids de la masse salariale d’une branche professionnelle est supérieur à la moitié de celui de l’ensemble des branches professionnelles relevant du champ d’intervention de l’Opco, la (les) organisation(s) professionnelle(s) relevant de la branche concernée dispose(nt) de cinq sièges au total. Les organisations professionnelles veillent à désigner des représentants issus de branches professionnelles constituant la réalité industrielle régionale. La désignation des membres est effectuée par les organisations professionnelles d’employeurs au niveau national, ou au niveau régional lorsqu’elles y sont représentées.

Chaque commission statutaire se réunit au minimum deux fois par an.

En cas d’empêchement d’un membre de la commission, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d’employeurs peut désigner un membre pour le remplacer à la réunion concernée, sous réserve de respecter un délai de prévenance d’au moins 48 heures.

Le (la) directeur(rice) général(e) ainsi que, en tant que de besoin, le personnel compétent de l’Opco, participent aux travaux des commissions.

Les modalités de fonctionnement, en particulier d’organisation de réunions en présence et/ou à distance, et les modalités d’animation des commissions statutaires sont définies par les statuts de l’Opco. »

3) Le 2) entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 4.5 | Missions des commissions statutaires**

L’article 6.5.4 de l’accord du 19 décembre 2018 constitutif de l’opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

1) Après les mots : « qualifications des branches » sont ajoutés les mots : « , ainsi que la promotion et l’attractivité des métiers. »

2) Après l’article 6.5.5 de de l’accord du 19 décembre 2018 constitutif de l’opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i », il est créé un nouvel article 6.5.6 intitulé « Missions des Commissions “Territoire” », ainsi rédigé :

« Chaque commission “Territoire” veille au déploiement des actions de l’Opco 2i en région. À ce titre, dans son périmètre géographique, chaque commission s’assure de la mise en œuvre et du suivi :

- des décisions du conseil d’administration en région ;
- de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs de l’activité ;
- des engagements régionaux par dispositifs de formation ;
- de la qualité du service de proximité aux entreprises ;

- de l'évolution des métiers et des compétences au niveau interindustriel sur le territoire ;
- des actions portant sur la promotion et l'attractivité des métiers au niveau interindustriel sur le territoire ;
- et des conventions conclues par l'Opco en région avec les pouvoirs publics et/ou les autres acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Les commissions "Territoire" proposent aux commissions statutaires thématiques toute orientation en lien avec leurs missions, et le cas échéant au conseil d'administration toute orientation qui ne relève pas de la compétence des commissions statutaires thématiques. »

Le 2) entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 4.6 | Comités du conseil d'administration. Comité d'audit et des finances**

L'article 6.6.2 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

- 1) Au 5<sup>e</sup> alinéa, les mots : « et de ses douze délégataires » sont supprimés ;
- 2) L'avant dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Le comité d'audit et des finances établit chaque année, à l'occasion de l'approbation des comptes de l'Opco, un rapport remis au conseil d'administration et à l'assemblée générale, et transmis au commissaire aux comptes. »

- 3) Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Les modalités de fonctionnement du comité d'audit et des finances, en particulier d'organisation de réunions à distance et/ou en présence, sont définies dans les statuts de l'association. »

- 4) Le 1) entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 4.7 | Service de proximité de l'Opco 2i**

L'article 6.7. de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est intitulé « Service de proximité de l'Opco 2i ».

- 1) L'article 6.7 est ainsi rédigé :

« L'Opco assure un service de proximité sur l'ensemble du territoire métropolitain auprès des entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel défini à l'article 2.

À cette fin, le conseil d'administration détermine, le cas échéant sur proposition des commissions "Territoire", les implantations géographiques des directions régionales de nature à accompagner les entreprises, en particulier les TPE et PME, au plus près de leurs besoins.

Enfin, les signataires conviennent que la gestion des contributions des entreprises implantées hors du territoire métropolitain puisse être déléguée à un autre Opco disposant d'une implantation sur ces territoires. »

- 2) Les articles 6.7.1 à 6.7.4 sont supprimés.
- 3) Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 4.8 | Masse salariale prise en compte**

L'article 6.8 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi rédigé :

1)

« Pour l'application des articles 6.1 et 6.2, la masse salariale prise en compte est celle correspondant aux dernières données disponibles au 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédant le renouvellement des instances de l'Opco 2i et retenue par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), pour l'attribution des fonds dédiés au financement du dialogue social. Par exception, la masse salariale prise en compte pour la branche des entreprises relevant du champ d'application du statut des industries électriques et gazières est celle prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et retenue par la caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG). »

2) Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 5 | Politiques de branches**

L'article 7 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi modifié :

1) Au 2<sup>e</sup> alinéa, après le mot : « CPNEFP » sont ajoutés les mots : « et CPREFP lorsqu'elles existent ».

2) Au 4<sup>e</sup> alinéa, après le mot : « CPNEFP » sont ajoutés les mots : « et CPREFP lorsqu'elles existent ».

## **Article 6 | Sections paritaires professionnelles (SPP)**

### **Article 6.1 | Dispositions générales**

L'article 8.1 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi modifié :

1) Le 3<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« Chaque SPP se réunit au moins quatre fois par an, sauf si le président et le vice-président de la SPP en décident autrement. »

2) Le 4<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« Les modalités de fonctionnement des SPP, en particulier d'organisation de réunions à distance et/ou en présence, sont définies dans les statuts de l'association. »

### **Article 6.2 | Composition des sections paritaires professionnelles**

L'article 8.4 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi modifié :

Le 6<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« – pour le collège employeur, d'un nombre de membres titulaires et suppléants, respectivement égal au nombre total de membres titulaires et suppléants salariés, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentées au sein de la ou des branches composant la section paritaire professionnelle, selon des modalités dont elles conviennent entre elles. À défaut, les sièges sont attribués en fonction du nombre de voix à l'assemblée générale dont dispose chaque organisation professionnelle représentée au sein de la section paritaire profession-

nelle, en appliquant le cas échéant les règles d'arrondis définies au 7<sup>e</sup> alinéa de l'article 6.1. »

### **Article 6.3 | Rôle et missions des sections paritaires professionnelles**

L'article 8.5 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi modifié :

Au 1<sup>er</sup> alinéa, après le mot : « CPNEFP » sont ajoutés les mots : « et CPREFP lorsqu'elles existent ».

### **Article 7 | Publicité et transparence**

#### **Article 7.1 | Site internet public**

L'article 9.2 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi modifié :

1) Au 7<sup>e</sup> alinéa, les mots : « associations délégataires » sont remplacés par les mots : « directions régionales ».

2) Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 7.2 | Site extranet**

L'article 9.3 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi modifié :

1) Le 4<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigé :

« Les enveloppes financières affectées aux directions régionales, »

2) Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 8 | Dispositions d'application**

#### **Article 8.1 | Dispositions transitoires**

##### **Article 8.1.1 | Collecte des contributions**

L'article 10.2.1 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est ainsi modifié :

Après le dernier alinéa, est ajouté l'alinéa suivant, ainsi rédigé :

« L'Opco peut, jusqu'au 31 décembre 2023, recouvrer les contributions ayant pour objet de financer des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs pour assurer leur mission de paritarisme, versées en application d'une convention, d'un accord de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel. »

### **Article 9 | Champ d'application**

L'article 11 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est supprimé et remplacé par :

#### **« Article 11 | Champ d'application**

Le champ d'application géographique de l'accord est national, au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.



Les dispositions du présent accord sont applicables aux activités économiques visées dans les dispositions conventionnelles suivantes :

- soit de la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 modifiée (IDCC 0044) ;
- soit de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, modifiée (IDCC 1388) ;
- soit de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, modifiée (IDCC 0176) ;
- soit de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1<sup>er</sup> juin 1989, modifiée (IDCC 1555) ;
- soit de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1<sup>er</sup> juillet 1960, modifiée (IDCC 0292) ;
- soit d'une des conventions collectives nationales de l'intersecteur papier carton, à savoir :
  - convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238) ;
  - convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972, modifiée (IDCC 0700 devenu IDCC 3238) ;
  - convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988, modifiée (IDCC 1492 devenu IDCC 3238) ;
  - convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972, modifiée (IDCC 0707 devenu IDCC 3238) ;
  - convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988, modifiée (IDCC 1495 devenu IDCC 3238) ;
  - convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage du 9 janvier 1969, modifiée (IDCC 0489) ;
  - convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, modifiée (IDCC 0715) ;
- soit de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (IDCC 1411), et la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 (IDCC 2089), dont les champs d'application ont été fusionnés par l'accord du 28 mai 2021, étendu par arrêté du 17 septembre 2021 ;
- soit de l'une des trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiées du 22 avril 1955 (IDCC 0087), du 12 juillet 1955 (IDCC 0135) et du 6 décembre 1956 (IDCC 0211) ;
- soit de la convention collective nationale des industries céramiques de France du 6 juillet 1989, modifiée (IDCC 1558) ;
- soit de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233) du 2 octobre 2019 portant fusion des conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 et du 5 juillet 1963, modifiées (IDCC 0363, 0832 et 0833) ;
- soit, de la convention collective nationale des industries des tuiles et briques du 17 février 1982, modifiée (IDCC 1170) ;



- soit de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018 (IDCC 3227) ;
- soit de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 4 décembre 2012 (IDCC 3151) ;
- soit de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié ;
- soit de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, modifiée (IDCC 0637) ;
- soit du statut national du personnel des industries électriques et gazières (IDCC 5001) ;
- soit de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953, modifiée (IDCC 0045). »

#### **Article 10 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

L'article 12 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

- 1) Les références aux articles « 6.7.1 et 6.7.3 » sont remplacées par les mots : « et 6.7 ».
- 2) Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 11 | Commission de suivi de l'accord**

L'article 13 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « Opco 2i » est modifié comme suit :

Le 5<sup>e</sup> alinéa est supprimé.

#### **Article 12 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, à l'exception des dispositions pour lesquelles il prévoit une entrée en vigueur différée au 31 mars 2022 ou au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 13 | Dépôt**

Le présent avenant est notifié à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent avenant est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services du ministre en charge du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 14 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

*Fait à Paris, le 14 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220200-000522

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---